

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.03 «Управление персоналом»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью преподавания и изучения дисциплины «Технология рекрутинга: зарубежная и российская практика» является формирование у студентов системы знаний и аналитических умений по основным направлениям формирования качественного и количественного состава персонала организации.

Задачами дисциплины являются:

1. приобретение базовых навыков привлечения персонала, овладение современными HR-технологиями;
2. изучение методов организации и планирования кампаний по массовому подбору;
3. исследование рынка труда для выявления потенциальных источников поиска кандидатов и регионов поиска;
4. формирование навыков оценки кандидатов в применении к задачам должности и корпоративной культуре компании.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Технология рекрутинга: зарубежная и российская практика» относится к базовой вариативной части, формируемая участниками образовательных отношений блока **Б.1.В.01.** учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- **Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций**

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Кросс-культурный менеджмент Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде
	УК-7. Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.	Иностранный язык делового и профессионального общения HR-аналитика	Кросс-культурный менеджмент Оценка эффективности труда и управления персоналом
Общепрофессиональные компетенции			

	<p>ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях</p> <p>ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.</p> <p>ОПК -5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач</p>	<p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика</p> <p>HR-аналитика Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p>	<p>Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика</p> <p>Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Преддипломная практика</p> <p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>
--	--	---	--

Профессиональные компетенции

	<p>ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика</p>	<p>Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Инновационные технологии принятия кадровых решений</p> <p>Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений</p>
--	---	--	--

	<p>ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>HR-аналитика</p>	<p>Кросс-культурный менеджмент Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Преддипломная практика</p> <p>Кадровая безопасность и охрана труда Оценка эффективности труда и управления персоналом научно-исследовательская работа</p>
--	---	---	--

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

УК-7. Способен:

искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач;

проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных.

ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.

ОПК -5 Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач

ОПК-6 Способен критически оценивать возможности цифровых технологий для решения профессиональных задач технологий, работать с цифровыми данными, оценивать их источники и релевантность

ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации

ПК-3 Реализация системы стратегического управления персоналом организации

ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-5 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала).

Уметь:

- разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.

Владеть:

- современными технологиями управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала).

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **108** часа **3** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
			5		
Аудиторные занятия (всего)	36		36		
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>	9		9		
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	27		27		
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т. ч. контроль	72		72		
Общая трудоемкость	час	108	108		
	зач. ед.	3	3		

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Модуль 1 . Рекрутмент как современный подход к подбору персонала	<p>Тема 1. Рекрутмент в системе управления персоналом организации.</p> <p>Сущность и содержание понятия «рекрутмент». Внешний и внутренний рекрутмент. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.</p> <p>Тема 2. Найм персонала как маркетинговая программа.</p> <p>Маркетинг найма. Маркетинговые технологии в рекрутменте. Разработка маркетинговых программ. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора.</p> <p>Тема 3. Технологии и инструменты классического рекрутмента.</p> <p>Привлечение персонала в организацию: основные этапы набора и отбора персонала, их характеристика. Подходы к разработке политики набора персонала. Составление должностных инструкций. Основные подходы к формулированию требований к кандидатам. Сравнительная характеристика источников набора персонала. Принципы привлечения персонала. Проектирование системы отбора кандидатов. Основные источники информации для предварительного отбора кандидатов. Интервью как важный этап отбора персонала, формы проведения и факторы эффективности. Методы тестирования, достоинства и недостатки; условия, повышающие достоверность тестирования. Получение и проверка рекомендаций и отзывов для внешних и внутренних соискателей.</p> <p>Тема 4. Ключевые показатели эффективности рекрутмента.</p> <p>Сущность и классификация ключевых показателей эффективности (KPI). Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе KPI. Характеристика и методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала.</p>

2.	Модуль 2. Современные технологии и инструменты рекрутмента	<p>Тема 5. Массовый рекрутмент. Сущность и назначение массового рекрумента. Характеристика методов массового рекрутмента. Особенности подбора персонала на вахту. Транзит рабочей силы.</p> <p>Тема 6. Аутсорсинг как направление рекрутмента. Понятие и виды аутсорсинга персонала. Особенности подбора временного персонала. Лизинг персонала. Особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. Развитие Российского рынка услуг по лизингу персонала.</p> <p>Тема 7. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов. Разработка программ набора молодых специалистов - Graduate Recruitment Program (GRP). Стажировка. Работа с кадровым резервом.</p> <p>Тема 8. Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск. Технология Executive search, особенности и область применения. Поиск талантов как новое направление рекрутмента - Talents search (Talents hunting). Board search- формирование или доукомплектование совета директоров. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика. Cross-country search- межстрановой поиск персонала</p>
----	--	--

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Модуль 1 . Рекрутмент как современный подход к подбору персонала	4			12	36	52
2.	Модуль 2. Современные технологии и инструменты рекрутмента	5			15	36	56

7. Практические занятия (семинары)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Тема 1. Рекрутмент в системе управления персоналом организации.	Вопросы для подготовки и обсуждения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и содержание понятия «рекрутмент». 2. Характеристика видов рекрутмента. 3. Сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик. 	3
.	Тема 2. Найм персонала как маркетинговая программа.	Вопросы для подготовки и обсуждения: <ol style="list-style-type: none"> 1. Изучение рынка труда. 2. Конкурентный анализ работодателей. 	3

		<p>3. Позиционирование вакансии. 4. Разработка стратегии подбора. Деловая игра, решение практических заданий по теме.</p>	
3	Тема 3. Технологии и инструменты классического рекрутмента.	<p>Вопросы для подготовки и обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные этапы набора персонала и их характеристика. 2. Организация отбора персонала 3. Организация найма персонала. <p>Анализ учебного видеокейса «Интервью с соискателем».</p>	3
4	Тема 4. Ключевые показатели эффективности рекрутмента.	<p>Вопросы для подготовки и обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Классификация KPI. 2. Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе KPI. 3. Методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала. <p>Решение практических расчетных задач по теме.</p>	3
5	Тема 5. Массовый рекрутмент	<p>Вопросы для подготовки и обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и назначение массового рекрутмента. 2. Характеристика методов массового рекрутмента. 3. Особенности подбора персонала на вахту. Найм персонала для работы в сложных климатических и др. условиях. 4. Транзит рабочей силы. Привлечение низкоквалифицированного персонала из других регионов. <p>Анализ учебного видеокейса «Массовый подбор». Анализ конкретной ситуации, решение практических заданий.</p>	4
6	Тема 6. Аутсорсинг как направление рекрутмента	<p>Вопросы для подготовки и обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды аутсорсинга персонала. 2. Особенности подбора временного персонала. 3. Лизинг персонала. Особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. 4. Развитие российского рынка услуг по лизингу персонала. <p>Анализ конкретной ситуации, решение практических заданий.</p>	3
7	Тема 7. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов	<p>Вопросы для подготовки и обсуждения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка программ набора молодых специалистов - Graduate Recruitment Program (GRP). 2. Сущность и организация стажировок. 3. Работа с кадровым резервом. <p>Анализ конкретной ситуации, решение практических заданий.</p>	4

8	Тема 8. Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск.	Вопросы для подготовки и обсуждения: 1.Технология Executive search, особенности и область применения. 2.Поиск талантов как новое направление рекрутмента - Talents search (Talents hunting). 3.Board search- формирование совета директоров. 4. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика. 5.Cross-country search- межстрановой поиск персонала. Анализ конкретных ситуаций.	4
---	--	--	---

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio
Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W;
–доска, экран;

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit
Microsoft Office 2013
Expert Systems
Корпорация Галактика (free)
SAP (договор)
Система БЭСТ-ОФИС
NetOp School
Mentor (free)
Symantec Endpoint Protection (free)
7-Zip (free)
FastStone Image Viewer (free)
FreeCommander (free)
Adobe Reader (free)
K-Lite Codec Pack (free)

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН <http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>
2. Университетская библиотека онлайн <http://www.biblioclub.ru>
3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>
4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>
5. Консультант студента www.studentlibrary.ru
6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>
7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ):
Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги

Специализированные управленческие журналы

1. Искусство управления. Российский партнер британского журнала The Economist (<http://www.aofm.ru>)
2. Менеджмент сегодня. Аудитория журнала - менеджеры, которые столкнулись с радикальными переменами в своей отрасли и стараются отреагировать на них наиболее эффективным образом. (http://www.grebennikov.ru/management_today.phtml)
3. Менеджмент в России и за рубежом. Журнал ориентирован на изучающих менеджмент, профессиональных менеджеров. (<http://www.dis.ru/manag/>)
4. Генеральный Директор. Практический журнал по управлению предприятием. (<http://www.gd.ru>)
5. Консультант. Издание для финансовых специалистов, менеджеров высшего и среднего звена. (<http://www.berator.ru/consultant>)
6. Управление компанией. Практические примеры решения проблемных ситуаций в компаниях, аналитические статьи. (<http://www.zhuk.net>)
7. Консультант директора. Практическое издание для руководителей всех уровней (<http://www.infra-m.ru/live/periodicals.asp?id=67857>)
8. Экономические стратегии. В издании публикуются материалы по стратегическому управлению. (<http://www.inesnet.ru/magazine>)
9. Управление персоналом. Ведущее издание в области управления бизнес - процессами. (<http://www.top-personal.ru>)
10. Кадровик. Журнал для кадровых менеджеров (<http://www.kdelo.ru>)
11. Маркетинг в России и за рубежом. Особенностью издания является уникальное сочетание теоретических материалов по маркетингу (<http://www.dis.ru/market>)

Общеделовые журналы

1. Эксперт. Деловой еженедельный экономический журнал (<http://www.expert.ru>)
2. Секрет фирмы. Еженедельный деловой журнал о технологиях современного бизнеса (<http://www.sf-online.ru>)
3. Деньги. На страницах журнала можно найти информацию о событиях в отечественной и мировой экономике (<http://www.kommersant.ru/money.aspx>)
4. Профиль. Деловой еженедельник, входящий в тройку наиболее влиятельных в своем сегменте (<http://www.profile.ru>)
5. Бизнес-журнал. Самое массовое всероссийское деловое издание (<http://offline.business-magazine.ru>)
6. Компания. Еженедельный деловой журнал (<http://www.ko.ru>)
7. Финансы. Издание, ориентированное на людей, чьи деловые и личные интересы связаны с финансовой сферой (<http://www.finansmag.ru>)

Аналитические порталы и сайты

1. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» (<http://www.ecsocman.edu.ru>)
2. Административно-управленческий портал (<http://www.aup.ru>)
3. сайт Санкт-Петербургского отделения консалтинговой компании БКГ (публикации по менеджменту и маркетингу) (<http://www.big.spb.ru/consulting>)
4. Независимый проект, направленный на сбор и предоставление методической и аналитической информации, относящейся к управлению компаниями, инвестициям, финансам и маркетингу (<http://www.cfin.ru>)
5. РосБизнесКонсалтинг (<http://www.rbc.ru>)
6. Сайт компании «БизнесАналитика», занимающейся маркетинговыми исследованиями (<http://www.businessanalytica.ru>)

7. Сайт института инновационной экономики (<http://iee.org.ua/ru>)
8. сайт Роскомстата (<http://www.gks.ru>)
9. Сайт компании «Комкон», специализирующейся на проведении маркетинговых исследований (<http://www.comcon-2.com>)
10. Сайт компании «Ромир», занимающейся маркетинговыми и социологическими исследованиями (<http://www.rmh.ru>)

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449957>

2. Еремин Василий Иосифович. Управление человеческими ресурсами [Текст/электронный ресурс] : Учебное пособие / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; Под ред. В.И.Еремина. - Электронные текстовые данные. - М. : БИБКМ, 2015. - 324 с. - ISBN 978-5-905563-33-1 : 490.00.

http://lib.rudn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=Rudn_FindDoc&id=460517&idb=0

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации : учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова ; Государственный университет управления. - 2-е изд., стер. - М. : КноРус, 2014. - 359 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-406-03684-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252862> –

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, Д.К. Захаров, И.А. Федорова ; под ред. А.Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2013. - 75 с. - ISBN 978-5-392-09732-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109> –

5. Рогожин, М.Ю. Управление персоналом : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 309 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4458-6559-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253718>

6. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента. Изд. Альпина Бизнес Букс, 2008.

7. Гарет Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях (Recruitment and Selection). Серия: Практическое руководство. Пер. с англ. Изд.: ГИППО, 2009.

8. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие для вузов по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.: Инфра-М, 2010.

б) дополнительная литература

1. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - М. : Дашков и Ко, 2014. - 288 с. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 Электронный ресурс - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=230039>

2. Рогожин, М.Ю. Справочник кадровика : практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 399 с. : ил. - Библиогр.: с. 189-190. - ISBN 978-5-4475-2574-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253715>

3. Управление персоналом : учебник / Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин и др. ; под ред. Т.Ю. Базаров, Б.Л. Еремин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юнити-Дана, 2012. - 568 с. - ISBN 5-238-00290-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118464>

4. Ужахова Л.М. Управление персоналом: учебное пособие, Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2013.-340с.

5. Новак Б.В. Поиск персонала на компьютере: как сэкономить на кадровом агентстве.- СПб.: Питер, 2007.

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

Изучая дисциплину, студенту необходимо научиться работать на лекциях, на семинарских занятиях и организовывать самостоятельную внеаудиторную деятельность.

В начале лекции необходимо уяснить цель, которую лектор ставит перед собой и студентами. Важно внимательно слушать лектора, отмечать наиболее существенную информацию и кратко записывать ее в тетрадь. Сравнивать то, что услышано на лекции с прочитанным и усвоенным ранее, укладывать новую информацию в собственную, уже имеющуюся, систему знаний. По ходу лекции важно подчеркивать новые термины, устанавливая их взаимосвязь с изученными ранее понятиями. Если лектор приглашает к дискуссии, необходимо принять в ней участие. Если на лекции студент не получил ответа на возникшие у него вопросы, необходимо в конце лекции задать их лектору.

В ходе самостоятельной подготовки к семинарскому занятию необходимо прочитать записанную лекцию, подчеркнуть наиболее важные моменты. Для более глубокого усвоения темы необходимо прочесть рекомендованный преподавателем материал из учебной литературы.

Студент может подготовить выступление в рамках указанной темы. Выступление готовится на основе публикаций ведущих научных журналов с использованием нормативных источников. Доклад должен быть оформлен в виде реферата и отвечать всем условиям оформления научных работ. Возможна презентация по теме. При подготовке выступления по реферату необходимо не только воспользоваться литературой, рекомендованной преподавателем, но и проявить самостоятельность в отыскании новых источников, интересных фактов, связанных с методами исследований в менеджменте.

В процессе подготовки к занятиям необходимо воспользоваться материалами учебно-методического комплекса дисциплины.

Практическое занятие должно ориентировать студента на организацию самостоятельной работы. С этой целью на каждом занятии должна быть предусмотрена самостоятельная работа студентов под контролем преподавателя, во время выполнения которой студент может обратиться к преподавателю с вопросом, получить на него ответ. Предусмотрены индивидуальные и групповые формы работы студентов, решение практических заданий с использованием кейс-методов.

В отличие от дневного, на заочном отделении лекции носят обзорный характер. Здесь должны быть четко выделены вопросы, выносимые на самостоятельное изучение и требования к уровню их усвоения.

При выполнении самостоятельной работы рекомендуется: записывать ключевые слова и основные термины, составлять словарь основных понятий, писать краткие рефераты по изучаемой теме.

В процессе подготовки к экзамену необходимо систематизировать, запомнить учебный материал, научиться применять его при решении конкретных задач.

Важным требованием является самостоятельность ее выполнения. Если в процессе рецензирования обнаружится, что это требование не соблюдено, работа будет возвращена на доработку.

Реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

В конце семестра набранные баллы суммируются, студенты пишут контрольный тест на проверку закрепления практических знаний и умений, балл по которым также прибавляется к общему количеству баллов по текущему внутри семестровому контролю (согласно балльно-рейтинговой системе оценки знаний).

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и практических рекомендаций лидеров финансового менеджмента России и финансовых департаментов ведущих российских

и зарубежных компаний.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по курсу;
- работу с электронными учебными ресурсами;
- изучение Интернет-ресурсов;
- выполнение контрольной работы;
- индивидуальные и групповые консультации по наиболее сложным вопросам;
- работу с компьютерными обучающимися программами (КОПР);

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим допуска: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=9667>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент кафедры менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия

