

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

УТВЕРЖДАЮ
Директор по образовательной
деятельности

_____ С.Т. Князев
«__» _____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА МОДУЛЯ

Код модуля	Модуль
1158450	Практики найма и отбора персонала

Екатеринбург

Перечень сведений о рабочей программе модуля	Учетные данные
Образовательная программа 1. HR стратегия развития организации	Код ОП 1. 38.04.03/33.04
Направление подготовки 1. Управление персоналом	Код направления и уровня подготовки 1. 38.04.03

Программа модуля составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Долгушева Наталья Владимировна	кандидат экономических наук, без ученого звания	Старший преподаватель	менеджмента
2	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управление персоналом и психологии
3	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

Согласовано:

Управление образовательных программ

Р.Х. Токарева

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА МОДУЛЯ Практики найма и отбора персонала

1.1. Аннотация содержания модуля

Модуль «Практики найма и отбора персонала» направлен, в первую очередь, на развитие компетенций руководителей и специалистов отделов и служб по работе с персоналом. На основе теоретического обучения с применением современных кейсов создается целостное представление о процессе замещения вакантных должностей с применением различных технологий. Дисциплина «Аутстаффинг и аутсорсинг персонала» направлена на знакомство с современными видами технологий рынка труда, которые позволяют решать задачи оперативного регулирования численности персонала организации, снижения издержек на оплату труда, а также привлечения специалистов, потребность в которых возникает лишь эпизодически. Изучение дисциплины «Прескрининг» позволит магистрантам овладеть навыками предварительной и экспресс-оценки персонала, что, в свою очередь, обеспечит снижение временных и финансовых затрат на проведение оценки персонала, а также снизит риски в кадровой сфере. Дисциплина «Технологии рекрутинга и социальный рекрутинг» знакомит слушателей с современными технологиями набора персонала, что является особенно актуальным в условиях дефицита кадров во многих секторах экономики.

1.2. Структура и объем модуля

Таблица 1

№ п/п	Перечень дисциплин модуля в последовательности их освоения	Объем дисциплин модуля и всего модуля в зачетных единицах
1	Аутстаффинг и аутсорсинг персонала	3
2	Технологии рекрутинга и социальный рекрутинг	3
3	Прескрининг	3
ИТОГО по модулю:		9

1.3. Последовательность освоения модуля в образовательной программе

Пререквизиты модуля	<ol style="list-style-type: none">1. Методологические основы управления персоналом2. Управление проектной и процессной деятельностью3. Управленческая деятельность в HR4. Практики управления развитием персонала5. Стратегии и политики управления персоналом
Постреквизиты и кореквизиты модуля	<ol style="list-style-type: none">1. Тактическое и операционное управление персоналом2. Финансово-экономическое обеспечение HR

1.4. Распределение компетенций по дисциплинам модуля, планируемые результаты обучения (индикаторы) по модулю

Таблица 2

Перечень дисциплин модуля	Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)
1	2	3
Аутстаффинг и аутсорсинг персонала	УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>З-2 - Формулировать основные принципы формирования концепции проекта в сфере профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Формулировать актуальность, цели, задачи, обосновывать значимость проекта, выбирать стратегию для разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы</p> <p>У-2 - Прогнозировать ожидаемые результаты и возможные сферы их применения в зависимости от типа проекта</p> <p>У-3 - Анализировать и оценивать риски и результаты проекта на каждом этапе его реализации и корректировать проект в соответствии с критериями, ресурсами и ограничениями</p> <p>П-1 - Составлять план проекта и график реализации, разрабатывать мероприятия по контролю его выполнения и оценки результатов проекта</p> <p>П-2 - Выбирать оптимальные способы решения конкретных задач проекта на каждом этапе его реализации на основе анализа и оценки рисков и их последствий с учетом ресурсов и ограничений</p> <p>Д-1 - Проявлять способность к поиску новой информации, умение принимать решения в нестандартных ситуациях</p> <p>Д-2 - Демонстрировать способность убеждать, аргументировать свою позицию</p>
	ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу</p>

	<p>профессиональной деятельности</p>	<p>разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>
	<p>ПК-7 - Способен организовывать стратегическое планирование персонала и взаимодействие с внешними сообществами</p>	<p>З-1 - Характеризовать методы и методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</p> <p>У-2 - Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</p> <p>П-1 - Использовать методики планирования и прогнозирования персонала</p> <p>П-2 - Разрабатывать и внедрять предложения по обеспечению персоналом</p>
<p>Прескрининг</p>	<p>УК-1 - Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, в том числе в цифровой среде</p>	<p>З-2 - Определять этапы разработки стратегии действий, в том числе в цифровой среде, и методы решения проблемных ситуаций</p> <p>У-1 - Выявлять проблемные ситуации, используя методы системного подхода и критического анализа</p> <p>У-2 - Обосновывать выбор стратегии для достижения поставленной цели, в том числе в цифровой среде, с учетом ограничений, рисков и моделируемых результатов</p>

		<p>У-3 - Анализировать проблемную ситуацию, выявлять и определять способы ее разрешения</p> <p>П-1 - Использовать эффективные стратегии действий для решения проблемной ситуации, в том числе в цифровой среде, с учетом оценки ограничений, рисков и моделируемых результатов</p> <p>П-2 - Использовать методы критического анализа и системного подхода в разработке стратегии действий для решения проблемных ситуаций, в том числе в цифровой среде</p>
	<p>ОПК-3 - Способен планировать и проводить фундаментальные или прикладные исследования, в том числе в междисциплинарных областях, самостоятельно формулировать научные гипотезы, проверять их достоверность и представлять результаты исследований в виде аналитических отчетов, научных статей, докладов и тезисов на конференциях, научных симпозиумах, семинарах, круглых столах</p>	<p>З-1 - Сделать обзор методов и принципов проведения фундаментальных и прикладных исследований, в том числе междисциплинарного характера</p> <p>У-1 - Самостоятельно определять этапы проведения фундаментального и прикладного исследования, в том числе междисциплинарного характера</p> <p>П-1 - Вырабатывать стратегии проведения фундаментального или прикладного исследования, в том числе междисциплинарного характера, включая стратегии командной работы и стратегии представления результатов исследования</p>
	<p>ПК-8 - Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации и применять ее результаты</p>	<p>З-1 - Объяснять цели, задачи и методы деловой оценки персонала</p> <p>У-2 - Использовать результаты оценки персонала для реализации стратегических планов</p> <p>П-1 - Внедрять систему оценки персонала</p>
	<p>ПК-9 - Способен осуществлять самостоятельно или руководить разработкой методов найма, адаптации, мотивации и</p>	<p>З-1 - Описывать процессы найма, адаптации и развития персонала, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда</p>

	системы обучения и развития персонала	<p>У-1 - Управлять знаниями и мотивацией персонала, его вовлеченностью и оценивать эффективность</p> <p>П-1 - Формировать системы оценки процессов найма, адаптации и мотивации персонала</p>
Технологии рекрутинга и социальный рекрутинг	УК-2 - Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	<p>З-2 - Формулировать основные принципы формирования концепции проекта в сфере профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Формулировать актуальность, цели, задачи, обосновывать значимость проекта, выбирать стратегию для разработки концепции проекта в рамках обозначенной проблемы</p> <p>У-2 - Прогнозировать ожидаемые результаты и возможные сферы их применения в зависимости от типа проекта</p> <p>У-3 - Анализировать и оценивать риски и результаты проекта на каждом этапе его реализации и корректировать проект в соответствии с критериями, ресурсами и ограничениями</p> <p>П-1 - Составлять план проекта и график реализации, разрабатывать мероприятия по контролю его выполнения и оценки результатов проекта</p> <p>П-2 - Выбирать оптимальные способы решения конкретных задач проекта на каждом этапе его реализации на основе анализа и оценки рисков и их последствий с учетом ресурсов и ограничений</p> <p>Д-1 - Проявлять способность к поиску новой информации, умение принимать решения в нестандартных ситуациях</p> <p>Д-2 - Демонстрировать способность убеждать, аргументировать свою позицию</p>
	ОПК-5 - Способен к разработке, внедрению, контролю, оценке и корректировке методов и приемов осуществления профессиональной деятельности	<p>З-1 - Различать основные методы и приемы осуществления профессиональной деятельности</p> <p>З-2 - Характеризовать основные принципы, особенности и требования к процессу разработки, внедрения, контроля, оценки и корректировки методов и приемов</p>

		<p>осуществления профессиональной деятельности</p> <p>У-1 - Анализировать существующие методы и приемы осуществления профессиональной деятельности и выявлять необходимость их корректировки или разработки и внедрения инновационных методов и приемов</p> <p>У-2 - Оценивать процесс разработки, внедрения, оценки и корректировки методов и приемов осуществления профессиональной деятельности на соответствие требованиям</p> <p>П-1 - Составлять план поэтапного процесса разработки, внедрения, контроля и оценки инновационных методов и приемов осуществления профессиональной деятельности, в том числе в команде в рамках проекта, в соответствии с требованиями</p>
	<p>ПК-7 - Способен организовывать стратегическое планирование персонала и взаимодействие с внешними сообществами</p>	<p>З-1 - Характеризовать методы и методики планирования и прогнозирования потребности в персонале</p> <p>У-2 - Проводить аудит и контроллинг в области управления персоналом</p> <p>П-1 - Использовать методики планирования и прогнозирования персонала</p> <p>П-2 - Разрабатывать и внедрять предложения по обеспечению персоналом</p>
	<p>ПК-9 - Способен осуществлять самостоятельно или руководить разработкой методов найма, адаптации, мотивации и системы обучения и развития персонала</p>	<p>З-1 - Описывать процессы найма, адаптации и развития персонала, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда</p> <p>У-2 - Применять технологии рекрутинга и онбординга и оценивать их эффективность</p> <p>П-1 - Формировать системы оценки процессов найма, адаптации и мотивации персонала</p>

1.5. Форма обучения

Обучение по дисциплинам модуля может осуществляться в очной и заочной формах.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Аутстаффинг и аутсорсинг персонала

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Позолотина Елена Ивановна, доцент, Менеджмента

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Сущность понятия аутсорсинг. Возникновение и эволюция аутсорсинга в практике мирового бизнеса	Анализ понятия аутсорсинг. Исторические предпосылки и условия появления аутсорсинга. Сущность и преимущества аутсорсинга: “за” и “против”. Актуальные проблемы современного аутсорсинга и перспективы его дальнейшего развития.
P2	Аутстаффинг: сущность, исторические предпосылки, специфика, формы организации, преимущества и риски	Сущностная характеристика понятия аутстаффинг. Возникновение и развитие рынка услуг аутстаффинга в мировой и отечественной практике. Формы организации аутстаффинга. Преимущества аутстаффинга. Риски, связанные с аутстаффингом. Перспективы развития рынка услуг аутстаффинга.
P3	Основные характеристики форм и видов аутсорсинга	Формы аутсорсинга и их характеристики. Использование различных форм и видов аутсорсинга в практике мирового бизнеса.
P4	Анализ процесса аутсорсинга	Структура процесса аутсорсинга. Этапы реализации аутсорсинг-проекта. Стратегическое обоснование процесса аутсорсинга. Анализ фактического состояния и стратегическое позиционирование. Принципы стратегического позиционирования. Структуризация функций и бизнес-процессов. Содержание и структура аутсорсинг-контракта – основного организационно-правового инструмента регламентации аутсорсинговой деятельности.

Р5	Правовые основы аутстаффинга	Российская модель принятия решения о покупке аутстаффинговых услуг. Особенности заключения договора аутстаффинга. Обязанности заказчика и провайдера.
----	------------------------------	---

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аутстаффинг и аутсорсинг персонала

Электронные ресурсы (издания)

1. ; Аутсорсинг и аутстаффинг : учебное пособие.; Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, Оренбург; 2016; <http://www.iprbookshop.ru/61353.html> (Электронное издание)
2. Авдеев, В. В.; Управление персоналом. Оптимизация командной работы: реинжиниринговая технология : практикум.; Финансы и статистика, Москва; 2021; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=59441> (Электронное издание)
3. Митрофанова, Е. А., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2013; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252112> (Электронное издание)
4. Маслов, В. И.; Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2017; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086> (Электронное издание)
5. ; Управление персоналом : учебное пособие.; Дашков и К°, Москва; 2020; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120> (Электронное издание)
6. Василенко, В. А.; Стратегическое управление персоналом : учебное пособие.; Директ-Медиа, Москва, Берлин; 2022; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621205> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Сафарова, Е. Ю.; Аутстаффинг, аутсорсинг, лизинг персонала: новые технологии в бизнесе. Простыми словами о сложных материях; Эксмо, Москва; 2010 (1 экз.)
2. Аникин, Б. А.; Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие.; ИНФРА-М, Москва; 2011 (2 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Полнотекстовая база данных Oxford University Press режим доступа: <http://www.oxfordjournals.org/en/>
2. Полнотекстовая БД, реферативная БД eLibrary ООО Научная электронная библиотека режим доступа: <http://elibrary.ru/>
3. Библиотека НИУ ВШЭ режим доступа: <https://library.hse.ru>
4. Официальный сайт Электронно-библиотечная система Лань. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>

5. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>
6. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>
7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>
8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>
9. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
10. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
11. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Поисковая система <http://www.yandex.ru>
2. Поисковая система <https://www.google.ru>
3. Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru/>.
4. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ»: <http://www.garant.ru/>.
5. Правовой сайт «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru/>.
6. Специализированный сайт для HR-менеджеров www.hrm.ru
7. Официальный сайт по кадровому делопроизводству Кадровый портал. Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru>
8. Специализированный сайт HR-Portal. Режим доступа: <https://hr-portal.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Аутстаффинг и аутсорсинг персонала

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		<p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		<p>организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
5	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Технологии рекрутинга и социальный
рекрутинг

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Долгушева Наталья Владимировна	кандидат экономических наук, без ученого звания	Старший преподавате ль	менеджмента
2	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Позолотина Елена Ивановна, доцент, Менеджмента

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Введение	Выстраивание отношений с внутренним клиентом, формирование доверия к профессионализму HR, рекрутера.
P2	Заявка на подбор.	Формирование профиля должности, определение ключевых обязанностей, задач, требований.
P3	Социальный рекрутмент	Социальный рекрутмент как ключевой и мобильный источник кандидатов. Соц.сети, networking, формирование целевой аудитории.
P4	Формирование отношений	Формирование долговременных доверительных отношений с кандидатами. Инструменты формирования лояльности.
P5	Инструменты	Инструменты оценки при подборе. Их показатели валидности цели и надежности полученных данных.
P6	Интервью	Типы интервью при отборе: структурированное критериальное интервью как база для определения соответствия критически важным задачам; интервью по компетенциям как прогноз успешности.
P7	Условия успешности рекрутмента	Работа по формированию основы для успешного рекрутмента: создание позитивного имиджа компании работодателя, работа с аудиторией потенциальных кандидатов, MarHR, профориентационная работа.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Технологии рекрутинга и социальный рекрутинг

Электронные ресурсы (издания)

1. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие.; Проспект, Москва; 2013; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Карташов, С. А., Одегов, Ю. Г.; Рекрутинг: найм персонала : [Учеб. пособие].; Экзамен, Москва; 2002 (2 экз.)

2. Армстронг, М., Мордовин, С. К.; Практика управления человеческими ресурсами : [учебник для слушателей, обучающихся по программам "Мастер делового администрирования"].; Питер, Санкт-Петербург [и др.]; 2008 (1 экз.)

3. Иванова, С.; Как найти своих людей. Искусство подбора и оценки персонала для руководителя; Альпина Паблишер, Москва; 2014 (1 экз.)

4. , Буткевич, Ю., Вагнер, Р. К., Вильямс, В. М., Григоренко, Е., Снук, С. А., Стернберг, Р. Дж., Форсайт, Д. Б., Хедланд, Д., Хорвард, Д., Щукина, К.; Практический интеллект; Питер, Санкт-Петербург; 2002 (1 экз.)

5. Мансуров, Р. Е.; Настольная книга директора по персоналу : практическое пособие.; Юрайт, Москва; 2012 (1 экз.)

6. Спенсер, Л. М., Лайл М., Яковенко, А., Шипков, Ю.; Компетенции at work. Модели максимальной эффективности работы; НИРО, Москва; 2005 (1 экз.)

7. Йеттер, В., Шипилова, О. А.; Эффективный отбор персонала. Метод структурированного интервью; Гуманитарный Центр, Харьков; 2011 (3 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Полнотекстовая база данных Oxford University Press режим доступа: <http://www.oxfordjournals.org/en/>

2. Полнотекстовая БД, реферативная БД eLibrary ООО Научная электронная библиотека режим доступа: <http://elibrary.ru/>

3. Библиотека НИУ ВШЭ режим доступа: <https://library.hse.ru>

4. Официальный сайт Электронно-библиотечная система Лань. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>

5. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>

6. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>

7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>

8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>

9. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>
10. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>
11. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Поисковая система <http://www.yandex.ru>
2. Поисковая система <https://www.google.ru>
3. Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru/>.
4. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ»: <http://www.garant.ru/>.
5. Правовой сайт «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru/>.
6. Специализированный сайт для HR-менеджеров www.hrm.ru
7. Официальный сайт по кадровому делопроизводству Кадровый портал. Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru>
8. Специализированный сайт HR-Portal. Режим доступа: <https://hr-portal.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Технологии рекрутинга и социальный рекрутинг

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов Рабочее место преподавателя Доска аудиторная Оборудование, соответствующее требованиям	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		<p>организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		Доска аудиторная Подключение к сети Интернет	
--	--	---	--

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Прескрининг

Рабочая программа дисциплины составлена авторами:

№ п/п	Фамилия Имя Отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Лысенко Елена Владимировна	кандидат философских наук, без ученого звания	Доцент	управление персоналом и психологии
2	Позолотина Елена Ивановна	к.э.н.	доцент	Менеджмента

Рекомендовано учебно-методическим советом института Институт экономики и управления

Протокол № 13 от 11.06.2021 г.

1. СОДЕРЖАНИЕ И ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ

Авторы:

- Лысенко Елена Владимировна, Доцент, управление персоналом и психологии
- Позолотина Елена Ивановна, доцент, Менеджмента

1.1. Технологии реализации, используемые при изучении дисциплины модуля

- Традиционная (репродуктивная) технология
- Разноуровневое (дифференцированное) обучение
 - Базовый уровень

**Базовый I уровень – сохраняет логику самой науки и позволяет получить упрощенное, но верное и полное представление о предмете дисциплины, требует знание системы понятий, умение решать проблемные ситуации. Освоение данного уровня результатов обучения должно обеспечить формирование запланированных компетенций и позволит обучающемуся на минимальном уровне самостоятельности и ответственности выполнять задания;*

Продвинутый II уровень – углубляет и обогащает базовый уровень как по содержанию, так и по глубине проработки материала дисциплины. Это происходит за счет включения дополнительной информации. Данный уровень требует умения решать проблемы в рамках курса и смежных курсов посредством самостоятельной постановки цели и выбора программы действий. Освоение данного уровня результатов обучения позволит обучающемуся повысить уровень самостоятельности и ответственности до творческого применения знаний и умений.

1.2. Содержание дисциплины

Таблица 1.1

Код раздела, темы	Раздел, тема дисциплины*	Содержание
P1	Автоматизированные системы подбора персонала	Преимущества внедрения автоматизированных технологий в процесс подбора персонала. Современные AI-системы и их функции. Продукты автоматизации: Potok, Amazing Hiring, HireVue, Experium и др.
P2	Методы прескрининга	Прескрининг обзвоном. Онлайн-прескрининг. Робот-поисковик. Аудиоробот. Чат-бот.

1.3. Направление, виды воспитательной деятельности и используемые технологии

Направления воспитательной деятельности сопрягаются со всеми результатами обучения компетенций по образовательной программе, их освоение обеспечивается содержанием всех дисциплин модулей.

1.4. Программа дисциплины реализуется на государственном языке Российской Федерации .

2. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Прескрининг

Электронные ресурсы (издания)

1. Кибанов, А. Я., Кибанов, А. Я.; Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие.; Проспект, Москва;

2013; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252109> (Электронное издание)

2. Евдокимов, Ш. К.; Оценка уровня развития персонала предприятия : монография.; Лаборатория книги, Москва; 2010; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88274> (Электронное издание)

3. Анцупов, А. Я.; Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие.; Юнити, Москва; 2015; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137> (Электронное издание)

4. Иванова, С., С.; Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат : практическое пособие.; Альпина Паблишер, Москва; 2016; <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279762> (Электронное издание)

Печатные издания

1. Сошников, Сошников А., Пеленицын, Пеленицын А.; Оценка персонала. Психологические и психофизиологические методы; Эксмо, Москва; 2009 (1 экз.)

2. Хруцкий, В. Е.; Оценка персонала: современные системы и технологии : настольная книга кадровой службы.; Финансы и статистика, Москва; 2004 (1 экз.)

Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Полнотекстовая база данных Oxford University Press режим доступа: <http://www.oxfordjournals.org/en/>

2. Полнотекстовая БД, реферативная БД eLibrary ООО Научная электронная библиотека режим доступа: <http://elibrary.ru/>

3. Библиотека НИУ ВШЭ режим доступа: <https://library.hse.ru>

4. Официальный сайт Электронно-библиотечная система Лань. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/>

5. Зональная научная библиотека УрФУ - <http://lib.urfu.ru/>

6. Электронный научный архив УрФУ - <https://elar.urfu.ru/>

7. ЭБС Университетская библиотека онлайн - <http://www.biblioclub.ru/>

8. ЭБС IPRbooks (Библиокомплектатор) - <http://www.bibliocomplectator.ru/available>

9. Российская государственная библиотека (Москва) РГБ - <http://www.rsl.ru/>

10. Российская национальная библиотека (Санкт-Петербург) - <http://www.nlr.ru/>

11. Свердловская областная универсальная научная библиотека им. В.Г. Белинского - http://book.uraic.ru/el_library

Материалы для лиц с ОВЗ

Весь контент ЭБС представлен в виде файлов специального формата для воспроизведения синтезатором речи, а также в тестовом виде, пригодном для прочтения с использованием экранной лупы и настройкой контрастности.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

1. Поисковая система <http://www.yandex.ru>

2. Поисковая система <https://www.google.ru>

3. Официальный интернет-портал правовой информации: <http://pravo.gov.ru/>.
4. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ.РУ»: <http://www.garant.ru/>.
5. Правовой сайт «КонсультантПлюс»: <http://www.consultant.ru/>.
6. Специализированный сайт для HR-менеджеров www.hrm.ru
7. Официальный сайт по кадровому делопроизводству Кадровый портал. Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru>
8. Специализированный сайт HR-Portal. Режим доступа: <https://hr-portal.ru>

3. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Прескрининг

Сведения об оснащённости дисциплины специализированным и лабораторным оборудованием и программным обеспечением

Таблица 3.1

№ п/п	Виды занятий	Оснащённость специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения
1	Лекции	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
2	Практические занятия	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Персональные компьютеры по количеству обучающихся</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES

		<p>организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	
3	Текущий контроль и промежуточная аттестация	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Оборудование, соответствующее требованиям организации учебного процесса в соответствии с санитарными правилами и нормами</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
4	Самостоятельная работа студентов	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES
5	Консультации	<p>Мебель аудиторная с количеством рабочих мест в соответствии с количеством студентов</p> <p>Рабочее место преподавателя</p> <p>Доска аудиторная</p> <p>Подключение к сети Интернет</p>	Office 365 EDUA5 ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr B Faculty EES