

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Романчук Иван Сергеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.01.2026 16:14:03
Уникальный программный ключ:
6319edc2b582ffdacea443f01d5779368d0957ac34f5cd074d81181530452479

Приложение к рабочей
программе дисциплины

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Наименование дисциплины	Рекрутмент
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль)	Общий и функциональный менеджмент
Форма обучения	очная
Разработчик	Ужахова Л. М., доцент кафедры менеджмента и бизнеса

1. Темы дисциплины для самостоятельного освоения обучающимися

Отсутствуют

2. План самостоятельной работы

№ п/п	Учебные встречи	Виды самостоятельной работы	Форма отчетности/ контроля	Количес- тво баллов	Рекомендуемый бюджет времени на выполнение (ак. ч.)
1	Основные понятия и этапы рекрутмента	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		8
		Подготовка к практическим занятиям			2
2	Современные методы рекрутмента	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа	15*	7
		Подготовка к практическим занятиям			2
3	Поиск кандидатов	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		7
		Подготовка к практическим занятиям			2
4	Первичный отбор кандидатов	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		6
		Подготовка к практическим занятиям			2
5	Виды интервью	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		6
		Подготовка к практическим занятиям			2

№ п/п	Учебные встречи	Виды самостоятельной работы	Форма отчетности/ контроля	Количество баллов	Рекомендуемый бюджет времени на выполнение (ак. ч.)
6	Телефонный скрининг	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		6
		Подготовка к практическим занятиям			2
7	Интервью с кандидатом	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		6
		Подготовка к практическим занятиям			2
8	Оценка кандидатов	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		6
		Подготовка к практическим занятиям			2
9	Мотивация кандидатов на этапе подбора	Выполнение задания творческого и исследовательского уровня	Устный опрос/ Письменная работа		6
		Подготовка к практическим занятиям			2
10	Промежуточная аттестация	Подготовка к дифференцированному зачету	Собеседование	-	22
	Итого:			15	98

*на выбор одна из представленных тем дисциплины

3. Требования и рекомендации по выполнению самостоятельных работ обучающихся, критерии оценивания

Задание творческого и исследовательского уровня – частичное регламентированное задание, которое может иметь нестандартное решение, позволяющее оценивать и диагностировать знание фактического материала, умение правильно использовать специальные термины и понятия, интегрировать знания из различных областей управления человеческими ресурсами, аргументировать собственную точку зрения (может выполняться в индивидуальном порядке или мини группой обучающихся по согласованию с преподавателем).

Оформление ответа на задание: письменный работа (введение, основная часть, заключение, список использованных источников), 10-15 стр., 12 размер шрифта, выравнивание текста по ширине, абзацный отступ – 1,25, ссылки на источники информации, уровень оригинальности не менее 80%.

Критерии оценивания:

- применение уместных концепций с иллюстрацией их результативного использования;
- представление логически обоснованных суждений на основе конкретных фактов и выбранных концепций;
- демонстрация системного подхода к управлению человеческими ресурсами, учитывающего различные функциональные аспекты.

Индивидуальный опрос – процедура контроля усвоения учебного материала по совокупности тем дисциплины, организованное в виде устного собеседования преподавателя со студентом; проводится по всем темам.

Подготовка к опросу включает изучение материалов лекционных презентаций, дополнительных рекомендованных источников информации, составленных конспектов, предполагает обязательное четкое определение ключевых понятий и категорий темы.

Критерии оценивания:

- полнота, последовательность, целостность изложения материала
- четкость формулировок определений.

4. Рекомендации по самоподготовке к промежуточной аттестации по дисциплине

Итоговая проверка знаний осуществляется на промежуточной аттестации по дисциплине в форме дифференцированного зачета. Студенты по результатам учебной деятельности за семестр, набравшие от 61 до 75 баллов получают оценку «удовлетворительно», от 76 до 90 баллов - оценку «хорошо», от 91 балла и выше - оценку «отлично». Набравшие менее 61 баллов или не согласные с полученной оценкой по итогам текущего контроля приглашаются на зачет по дисциплине.

Форма проведения дифференцированного зачета предполагает устный ответ на вопросы к зачету и письменное выполнение практического задания (по результатам анализа учебного кейса на примере конкретной компании).

Самоподготовка к промежуточной аттестации включает:

- изучение и повторение материалов лекционных презентаций, а также дополнительных, рекомендованных источников информации;
- четкое определение ключевых понятий, категорий, профессиональных терминов;
- выполнение предложенных в течении семестра заданий на практических занятиях;
- самостоятельная работа, предусмотренная в течении семестра.

Вопросы к дифференцированному зачету:

1. Содержание и сущность понятия «рекрутмент»
2. Характеристика внутреннего и внешнего рекрутмента
3. Формирование профиля должности
4. Маркетинговые технологии в рекрутменте
5. Изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора
6. Привлечение персонала: основные этапы
7. Набор персонала, цель, основные этапы
8. Определение требований к кандидату
9. Планирование потребностей в персонале
10. Внутренние источники набора: достоинства и недостатки
11. Внешние источники набора персонала: достоинства и недостатки

12. Стратегии набора персонала
13. Критерии выбора кадрового агентства
14. Основные этапы отбора персонала
15. Формы предварительного отбора, содержание, особенности
16. Интервью: цели, содержание, формы проведения, типичные ошибки
17. Интервью по компетенциям
18. Тестирование: основные виды, условия эффективности
19. Основные подходы и принципы формирования системы подбора персонала на основе КРІ
20. Характеристика и методика расчета основных ключевых показателей эффективности процесса рекрутинга персонала
21. Технологии поиска временного персонала
22. Этика рекрутера
23. Личность рекрутера и процедура отбора персонала
24. Мотивация персонала на этапе подбора