

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Максимов Алексей Борисович

Должность: директор департамента по образовательной политике

Дата подписания: 12.10.2026 14:56:41

Уникальный программный ключ:

8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

Факультет информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета

«Информационных технологий»



 / Д.Г. Демидов /

« 26 » февраль 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Рекрутинговые технологии»

Направление подготовки/специальность

09.03.01 «Информатика и вычислительная техника»

Профиль/специализация

«Веб-технологии и продуктовый дизайн»

Квалификация

Бакалавр

Формы обучения

Очная, заочная

Год начала обучения – 2026 г.

Москва, 2026 г.

Разработчик(и):



Доцент, к.э.н.

/Болотников С.В./

Согласовано:



Заведующий кафедрой «Менеджмент»,
к.э.н., доцент

/Е.Э. Аленина/

Согласовано:

Заведующий кафедрой «Инфокогнитивные технологии»,
доцент, к.т.н.



доцент, к.т.н.

/Е.А.Пухова/

Содержание

1	Цели и задачи обучения по дисциплине.....	4
2	Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
3	Структура и содержание дисциплины	5
3.1	Виды учебной работы и трудоемкость.....	5
3.2	Тематический план изучения дисциплины	6
3.3	Содержание дисциплины.....	7
3.4	Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий	7
3.5	Тематика курсовых проектов (курсовых работ)	8
4	Учебно-методическое и информационное обеспечение	9
4.1	Нормативные документы и ГОСТы.....	9
4.2	Основная литература	9
4.3	Дополнительная литература.....	9
4.4	Электронные образовательные ресурсы	9
4.5	Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение	10
4.6	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	10
5	Материально-техническое обеспечение	10
6	Методические рекомендации	10
6.1	Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения.....	10
6.2	Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	10
7	Фонд оценочных средств	11
7.1	Методы контроля и оценивания результатов обучения.....	11
7.2	Шкала и критерии оценивания результатов обучения.....	12
7.3	Оценочные средства.....	12

1 Цели и задачи обучения по дисциплине

К **основным целям** освоения дисциплины «Рекрутинговые технологии» относится сформировать у студентов представление о подборе специалистов для цифровых и продуктовых команд, а также практические навыки описания вакансий, поиска и первичной оценки кандидатов, проектирования удобного и этичного процесса найма.

К **основным задачам** дисциплины можно отнести следующие:

- знакомство с подходами к планированию персонала;
- этапы рекрутинга: от уточнения потребности до предложения о работе и обратной связи;
- освоение инструментов привлечения персонала, методов набора и оценки кандидатов;
- развитие навыков HR-брендинга;
- базовые принципы корректного обращения с персональными данными кандидатов и недискриминационного отбора;
- основные показатели эффективности найма
- проектирование взаимодействия кандидата с работодателем.

Обучение по дисциплине «Рекрутинговые технологии» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Определяет свою роль в команде, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, учитывая особенности поведения и интересы других участников команды ИУК-3.2. Планирует и анализирует последствия личных действий, адекватно оценивает идеи и предложения других участников для достижения поставленной цели в командной работе ИУК-3.3. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды, соблюдая установленные нормы и правила социального взаимодействия, несет личную ответственность за свой вклад в результат командной работы
ОПК-4. Способен участвовать в разработке стандартов, норм и правил, а также технической документации, связанной с профессиональной деятельностью	ИОПК-4.1. Знает нормативно-правовые документы, основные стандарты оформления технической документации, международные и отечественные стандарты в области информационных систем и технологий. ИОПК-4.2. Умеет анализировать и применять стандарты, нормы, правила и техническую документацию при решении задач профессиональной деятельности. ИОПК-4.3. Владеет методами составления, компоновки, оформления нормативно-правовой и технической документации, адресованной другим специалистам, сопровождения программных продуктов на этапах жизненного цикла разработки

2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части блока Б1 «Дисциплины (модули)». Дисциплина взаимосвязана логически и содержательно-методически со следующими дисциплинами и практиками ОПОП:

- Тайм-менеджмент
- Продуктовый дизайн и пользовательский опыт
- Веб-райтинг
- Статистические методы веб-аналитики
- Управление предпринимательской деятельностью
- Учебная практика (проектная)
- Производственная практика (проектно-технологическая)
- Производственная практика (преддипломная)
- Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

3 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа).

3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

3.1.1. Очная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
			5
1	Аудиторные занятия	36	36
	В том числе:		
1.1	Лекции	18	18
1.2	Семинарские/практические занятия	18	18
1.3	Лабораторные занятия		
2	Самостоятельная работа	36	36
3	Промежуточная аттестация		
	Зачет/диф.зачет/экзамен		зачет
	Итого:	72	72

3.1.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Вид учебной работы	Количество часов	Семестры
			5
1	Аудиторные занятия	8	8
	В том числе:		
1.1	Лекции	2	2
1.2	Семинарские/практические занятия	-	-
1.3	Лабораторные занятия	6	6
2	Самостоятельная работа	64	64
3	Промежуточная аттестация		
	Зачет/диф.зачет/экзамен	зачет	зачет
	Итого:	72	72

3.2 Тематический план изучения дисциплины

3.2.1. Очная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	
1.	Рекрутинг в цифровых и продуктовых командах	8	2	2			4
2.	Анализ потребности и профиль должности	8	2	2			4
3.	Вакансия, EVP и привлечение кандидатов	8	2	2			4
4.	Поиск, скрининг и первичная оценка	8	2	2			4
5.	Интервью, оценочные задания и принятие решения	8	2	2			4
6.	Candidate journey, HR-бренд и коммуникации	8	2	2			4
7.	Метрики, аналитика и улучшение процесса найма	8	2	2			4
8.	Этика, персональные данные и риски автоматизации	8	2	2			4
Итого		72	18	18			36

3.2.2. Заочная форма обучения

№ п/п	Разделы/темы дисциплины	Трудоемкость, час					
		Всего	Аудиторная работа				Самостоятельная работа
			Лекции	Семинарские/ практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	
1.	Рекрутинг в цифровых и продуктовых командах	9,75	0,25		0,5		8
2.	Анализ потребности и профиль должности	8,75	0,25		0,5		8
3.	Вакансия, EVP и привлечение кандидатов	8,75	0,25		0,5		8
4.	Поиск, скрининг и первичная оценка	8,75	0,25		0,5		8
5.	Интервью, оценочные задания и принятие решения	9,25	0,25		1		8

6.	Candidate journey, HR-бренд и коммуникации	9,25	0,25		1		8
7.	Метрики, аналитика и улучшение процесса найма	9,25	0,25		1		8
8.	Этика, персональные данные и риски автоматизации	9,25	0,25		1		8
Итого		72	2		6		64

3.3 Содержание дисциплины

1. **Рекрутинг в цифровых и продуктовых командах.** Рекрутинг, подбор и отбор; особенности найма в технологических командах; участники процесса и распределение ответственности.
2. **Анализ потребности и профиль должности.** Бриф на подбор, задачи роли, уровень специалиста, обязательные и желательные требования, компетенции и критерии успешности.
3. **Вакансия, EVP и привлечение кандидатов.** Структура вакансии; язык и тон коммуникации; ценностное предложение работодателя; каналы привлечения и основы HR-бренда.
4. **Поиск, скрининг и первичная оценка.** Поисковая стратегия, источники кандидатов, анализ портфолио и резюме, скрининговые вопросы, ограничения первичного отбора.
5. **Интервью, оценочные задания и принятие решения.** Структурированное интервью, поведенческие вопросы, оценочная матрица, профессиональные задания и кейсы, обратная связь, согласование решения.
6. **Candidate journey, HR-бренд и коммуникации.** Этапы пути кандидата, точки контакта, доступность и удобство процесса, коммуникации с кандидатами и отказ.
7. **Метрики, аналитика и улучшение процесса найма.** Воронка найма, конверсия этапов, срок закрытия вакансии, источники кандидатов, качество данных и интерпретация метрик.
8. **Этика, персональные данные и риски автоматизации.** Релевантность критериев отбора, конфиденциальность данных, риски предвзятости, прозрачность использования автоматизированных инструментов.

3.4 Тематика семинарских/практических и лабораторных занятий

3.4.1 Семинарские/практические занятия (очная ф.о.)

1. Карта процесса найма. Разобрать учебный кейс цифровой компании, определить участников, этапы и ожидаемый результат каждого этапа.
2. Профиль вакансии. Подготовить профиль на выбор: junior frontend-разработчик, UX/UI-дизайнер или продуктовый дизайнер. Разделить требования на обязательные и желательные.
3. Вакансия и EVP. Составить описание вакансии и короткое ценностное предложение работодателя; провести взаимную редактуру по заданным критериям.
4. План поиска и скрининг. Составить карту каналов поиска, подготовить критерии первичного отбора и шаблон краткой фиксации результатов скрининга.
5. Интервью по компетенциям. Подготовить вопросы и оценочную матрицу для выбранной роли; отработать интервью в парах или тройках.
6. Оценочное задание и решение. Разработать короткое практическое задание, определить критерии оценки и проверить, насколько задание связано с реальными задачами роли.
7. Карта пути кандидата. Построить candidate journey от отклика до выхода на работу; найти точки неопределённости и предложить улучшения.
8. Метрики воронки. На учебном наборе данных рассчитать конверсию этапов, выявить возможное узкое место и предложить изменение процесса.

9. Этика и итоговая презентация. Проверить комплект материалов на избыточные или нерелевантные критерии, риски для приватности и доступности; представить итоговый проект.

Итоговый проект: комплект материалов для найма на одну позицию в цифровой или продуктовой команде. Выполняется индивидуально или в малой группе.

В комплект входят:

- бриф на подбор и профиль вакансии;
- текст вакансии и краткое EVP;
- карта поиска и критерии первичного отбора;
- сценарий структурированного интервью и оценочная матрица;
- candidate journey;
- набор метрик для контроля процесса;
- краткий комментарий по этике и обращению с данными кандидатов.

3.4.2 Лабораторные занятия (заочная ф.о.)

1. Карта процесса найма. Разобрать учебный кейс цифровой компании, определить участников, этапы и ожидаемый результат каждого этапа.
2. Профиль вакансии. Подготовить профиль на выбор: junior frontend-разработчик, UX/UI-дизайнер или продуктовый дизайнер. Разделить требования на обязательные и желательные.
3. Вакансия и EVP. Составить описание вакансии и короткое ценностное предложение работодателя; провести взаимную редактуру по заданным критериям.
4. План поиска и скрининг. Составить карту каналов поиска, подготовить критерии первичного отбора и шаблон краткой фиксации результатов скрининга.
5. Интервью по компетенциям. Подготовить вопросы и оценочную матрицу для выбранной роли; отработать интервью в парах или тройках.
6. Оценочное задание и решение. Разработать короткое практическое задание, определить критерии оценки и проверить, насколько задание связано с реальными задачами роли.
7. Карта пути кандидата. Построить candidate journey от отклика до выхода на работу; найти точки неопределённости и предложить улучшения.
8. Метрики воронки. На учебном наборе данных рассчитать конверсию этапов, выявить возможное узкое место и предложить изменение процесса.
9. Этика и итоговая презентация. Проверить комплект материалов на избыточные или нерелевантные критерии, риски для приватности и доступности; представить итоговый проект.

Итоговый проект: комплект материалов для найма на одну позицию в цифровой или продуктовой команде. Выполняется индивидуально или в малой группе.

В комплект входят:

- бриф на подбор и профиль вакансии;
- текст вакансии и краткое EVP;
- карта поиска и критерии первичного отбора;
- сценарий структурированного интервью и оценочная матрица;
- candidate journey;
- набор метрик для контроля процесса;
- краткий комментарий по этике и обращению с данными кандидатов..

3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)

Курсовые проекты (курсовые работы) учебным планом не предусмотрены.

4 Учебно-методическое и информационное обеспечение

4.1 Нормативные документы и ГОСТы

1. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 09.03.01 Информатика и вычислительная техника, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 19 сентября 2017 г. N 929 "Об утверждении федерального... Редакция с изменениями N 1456 от 26.11.2020;
3. Приказ Министерства образования и науки РФ от 05 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
4. Порядок проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, утвержденный приказом Минобрнауки России от 29 июня 2015 г. № 636;
5. Положение о практической подготовке обучающихся, утвержденное приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации от 5 августа 2020 г. № 885/390;
6. Устав и локальные нормативные акты Московского Политеха.

4.2 Основная литература

1. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник для вузов / В. М. Маслова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 407 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21977-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/590785> (дата обращения: 11.02.2026).
2. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией А. В. Кокурина, В. Е. Петрова, В. И. Екимовой, В. М. Позднякова. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 375 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12931-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/588064> (дата обращения: 23.02.2026).

4.3 Дополнительная литература

1. Васильева, И. В. Психология в деятельности сотрудников ОВД. Проблемы профессиональной интуиции : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева, П. Е. Григорьев. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 209 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-21155-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559469> (дата обращения: 09.02.2026).
2. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебник для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2026. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/586324> (дата обращения: 23.02.2026).

4.4 Электронные образовательные ресурсы

1. ЭОР по теме «Рекрутинговые технологии»

<https://online.mospolytech.ru/course/view.php?id=9479>

2. ЭБС IPR SMART (<https://www.iprbookshop.ru/>)
3. ЭБС Лань (<https://e.lanbook.com/>)
4. Образовательная платформа Юрайт. Для вузов и ссузов (<https://urait.ru/>)

4.5 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10, Microsoft Visual Studio Professional 2017 - Microsoft DreamSpark, subscriber id: 1204033694.
2. GNU/Linux Ubuntu, Kali Linux.
3. Офисные приложения – Microsoft Office 2013(или ниже) - Microsoft Open.
4. Virtual Box.

4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. ОП "Юрайт" <https://urait.ru/>
2. IPR Smart <https://www.iprbookshop.ru/>
3. ЭБС "Лань" <https://e.lanbook.com/>
4. <https://elenph.org/>
5. <https://iphlib.ru/library>

5 Материально-техническое обеспечение

Лекционные занятия должны проводиться в специализированных аудиториях с комплектом мультимедийного оборудования и/или доской для записей материалов. Число рабочих мест в аудитории должно быть достаточным для обеспечения индивидуальной работы студентов.

Семинарские занятия и лабораторные занятия должны проводиться в специализированных аудиториях с комплектом мультимедийного оборудования и/или доской для записей материалов. Число рабочих мест в аудитории должно быть достаточным для обеспечения индивидуальной работы студентов.

6 Методические рекомендации

6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения

1. При подготовке к занятиям следует предварительно проработать материал занятия, предусмотрев его подачу точно в отведенное для этого время занятия. Следует подготовить необходимые материалы – теоретические сведения, задачи и др. При проведении занятия следует контролировать подачу материала и решение заданий с учетом учебного времени, отведенного для занятия.
2. При проверке работ и отчетов следует учитывать не только правильность выполнения заданий, но и оптимальность выбранных методов решения, правильность выполнения всех его шагов.

6.2 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение дисциплины осуществляется в строгом соответствии с целевой установкой в тесной взаимосвязи с учебным планом.

В процессе самостоятельной работы студенты закрепляют и углубляют знания, полученные во время аудиторных занятий, готовятся к промежуточной аттестации, а также самостоятельно изучают отдельные темы учебной программы.

На занятиях студентов, в том числе предполагающих практическую деятельность, осуществляется закрепление полученных, в том числе и в процессе самостоятельной работы, знаний. Особое внимание обращается на развитие умений и навыков установления связи положений теории с профессиональной деятельностью будущего специалиста.

Самостоятельная работа осуществляется индивидуально. Контроль самостоятельной работы организуется в двух формах:

- самоконтроль и самооценка студента;
- контроль со стороны преподавателей (текущий и промежуточный).

Текущий контроль осуществляется на аудиторных занятиях, промежуточный контроль осуществляется на дифференцированном зачёте в письменной (устной) форме.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения студентом учебного материала;
- умения студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- сформированность компетенций;
- оформление материала в соответствии с требованиями.

7 Фонд оценочных средств

7.1 Методы контроля и оценивания результатов обучения

ФОРМА ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ: ЗАЧЁТ.

В процессе обучения используются следующие оценочные формы самостоятельной работы студентов, оценочные средства текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций: **практические работы, лабораторные работы, зачёт.**

Критерии оценки выполнения тестового задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

Критерии выполнения лабораторной работы

Неудовлетворительно Работа выполнена не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов

Удовлетворительно Работа выполнена не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки

Хорошо Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя

Отлично Работа выполнена в полном объеме без ошибок с соблюдением необходимой последовательности действий

Критерии оценивания на зачете

Уровень 1.

Недостаточный Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий Неудовлетворительно/Незачтено

Уровень 2.

Базовый Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач Удовлетворительно/зачтено

Уровень 3.

Повышенный Твердые знания программного материала, допустимы несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач Хорошо/зачтено

Уровень 4.

Продвинутый Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения Отлично/зачтено

7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по данной дисциплине (модулю), при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине (модулю) методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) выставляется оценка «зачтено» или «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине – выполнение и защита Лабораторных работ согласно полученному заданию с достижением порогового значения оценки. Образцы вопросов для проведения промежуточных аттестаций приведены в Разделе 7.3.2.

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

Оценочные средства

ПЕРЕЧЕНЬ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№ ОС	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Устный опрос /	Средство контроля, организованное	Контрольные

	собеседование, (УО)	как презентация обучающимся результатов выполнения Курсового проекта с демонстрацией наглядных материалов и ответов на вопросы педагогических работников (работника) на тему доклада, теме, проблеме и т.п.	вопросы
2	Отчет по лабораторной работе (ОЛР)	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой средство проверки умений применять полученные знания для решения поставленной задачи и изложение в письменном виде полученных результатов создания программного продукта	Перечень тем лабораторных работ

7.3 Оценочные средства

7.3.1 Промежуточная аттестация

Перечень тем для подготовки доклада по учебной дисциплине «Рекрутинговые технологии»

Доклад направлен на оценку уровня освоения знаний и умений, полученных в рамках профессиональных компетенции УК-3, ОПК-4.

Критерии оценки доклада

При определении оценки указанные условия должны выполняться полностью. Условие, выполняемое частично, считается невыполненным.

Оценка «отлично» при выполнении следующих условий:

1. В докладе раскрыты следующие вопросы:

- суть рассматриваемого аспекта и причина его рассмотрения,
- описание существующих для данного аспекта проблем и предлагаемые пути их решения

2. Соблюдение регламента при представлении доклада

3. Представление, а не чтение материала

4. Использование актуальных нормативных, монографических и периодических источников литературы

5. Четкость дикции

6. Правильность и своевременность ответов на вопросы

Оценка «хорошо» при выполнении следующих условий: невыполнение любых двух из указанных условий.

Оценка «удовлетворительно» при выполнении следующих условий: невыполнение любых трех из указанных условий.

Оценка «неудовлетворительно»: невыполнение любых четырех из указанных условий.

1. Инструменты преодоления «информационной асимметрии» в процессе рекрутинга.

2. Методы размещения информации о вакансиях в Интернете: достоинства и недостатки.

3. Рекрутирование кандидатов в социальной сети «ВКонтакте»: возможности и ограничения.

4. Сайт организации как инструмент привлечения кандидатов на вакантные должности.

5. Блоги и микроблоги руководителей компаний как инструмент паблисити: направления использования в рекрутинге.

6. Применение ивент-рекрутинга (event recruiting) в привлечении на работу выпускников вузов.

7. Современные технологические платформы для интернет-рекрутинга.

8. Бенчмаркинг-исследования в рекрутинге.

9. Процесс внутреннего рекрутинга: этапы и оценка эффективности.

10. «Картотека молодой смены»: особенности формирования и направления использования во внутреннем рекрутинге.
11. Геймификация в современном рекрутинге.
12. Особенности формирования бренда-работодателя в России.
13. Реферальные системы как метод рекрутирования персонала.
14. Специфика использования реферальных систем в рекрутинге современных российских организаций.
15. Бумерангинг и returnship как методы рекрутирования: возможности и ограничения.
16. Специфика развития специализированных интернет-порталов по поиску работы в России.
17. Зарубежный опыт взаимодействия вузов и коммерческих организаций в области рекрутирования молодых специалистов.
18. Организация внутреннего конкурса на замещение вакантных должностей: опыт российских и зарубежных компаний.
19. Опыт зарубежных компаний по организации и внедрению программ «реалистичного знакомства с профессией».
20. Видеорезюме в современном рекрутинге: достоинства и недостатки.

Примерные вопросы для тестирования по дисциплине

Тестирование направлено на оценку уровня освоенности знаний по дисциплине «Рекрутинговые технологии», получаемых в ходе освоения компетенции УК-3, ОПК-4. Каждому студенту предлагается комплект тестовых заданий. Критерии оценки используются следующие:

- «отлично» - 90% правильных ответов,
- «хорошо» - 75% правильных ответов,
- «удовлетворительно» 60% правильных ответов,
- «не удовлетворительно» менее 60% правильных ответов.
- ::Вопрос РТ1.1::Качественная оценка потребности в персонале отвечает на вопрос: {
="Кого"?
~"Сколько"?
}
- ::Вопрос РТ1.2::Какая оценка потребности в персонале отвечает на вопрос "Сколько"?: {
=количественная
~качественная
~эффективная
}
- ::Вопрос РТ1.3::Ошибки в найме крайне затратны для компании. {
~нет
=да
}
- ::Вопрос РТ1.4::Изучение характеристик вакантного места состоит из этапов. Назовите их верную последовательность. {
~анализ работы - спецификация личности - описание работы
~описание работы - анализ работы - спецификация личности
=анализ работы - описание работы - спецификация личности
}
- ::Вопрос РТ1.5::Разделение рынка труда на четкие, относительно однородные согласно выбранному признаку составляющие - это {
=сегментация рынка труда
~анализ рынка труда
~исследование рынка труда
}
- ::Вопрос РТ1.6::Целевая аудитория соискателей {
=группа кандидатов, объединенных общими признаками
~группа кандидатов, с разными признаками

```

}
::Вопрос PT1.7::Главная задача сегментации: {
~разделить рынок труда на четкие, относительно однородные согласно выбранному
признаку составляющие
=установить различные группы потенциальных сотрудников, отличающихся в своих
требованиях к работодателям и их восприятии
}
::Вопрос PT1.8::При обращении непосредственно к целевой аудитории соискателей,
количество подходящих резюме повышается в несколько раз. {
~нет
=да
}
::Вопрос PT1.9::Один из самых главных вопросов, который HR должен себе задать, начиная
писать объявление о вакансии: {
~Как оформить заголовок объявления о вакансии?
~Сколько стоит размещение объявления о вакансии?
=Кто наши потенциальные кандидаты?
}
::Вопрос PT1.10::Результатом планирования качественной потребности в персонале
является построение {
~профиля вакансии
=профиля должности
~профиля работы
}
::Вопрос PT1.11::Изучение характеристик вакантного места состоит из этапов: {
~%30% Анализ работы
~%30% Описание работы
~%-100% Составление объявления о вакансии
~%40% Определение профиля должности
}
::Вопрос PT1.12::Профиль должности {
=детально описывает тип требуемого человека
~детально описывает тип организационной культуры
}
::Вопрос PT1.13PT::Спецификация личности может помочь оценить кандидатов во время
собеседований? {
~нет
=да
}
::Вопрос PT1.14PT::Образование, профессиональное обучение, подготовка, опыт работы
(по градации Монро Фрейзера) относят к пункту: {
~воздействие на других людей
=накопленная квалификация
~природные способности
~движущая сила (мотивация)
~адаптация
}
::Вопрос PT1.15::План из семи пунктов Алека Роджера является единственным признанным
подходом к написанию личностной спецификации. {
=не верно
~верно
}
::Вопрос PT1.16::Виды оценки потребности в персонале: {
~%50% количественная

```

~%-100% множественная

~%-100% экспертная

~%50% качественная

}

::Вопрос РТ1.17::Что детально описывает тип требуемого человека, его умения, знания и опыт, необходимые для того, чтобы выполнять работу хорошо?{

=спецификация личности

~спецификация работы

~описание работы

}

::Вопрос РТ1.18::Предприятие и предлагаемые им рабочие места не могут быть привлекательными для всех желающих получить работу.{

=верно

~не верно

}

Перечень контрольных вопросов для оценки на семинарских занятиях уровня знаний по дисциплине, получаемых в ходе освоения компетенции УК-3, ОПК-4.

Какой процесс называется планированием персонала?

Чем отличается оценка качественной потребности в персонале от количественной?

Основные этапы изучения характеристик вакантного места.

Что такое профиль должности?

В чем заключается сегментация рынка труда?

Понятие целевой аудитории соискателей.

Задачи сегментации рынка труда?

Зачем выявлять целевую аудиторию?

Какие источники привлечения персонала вы знаете и их особенности?

Определите преимущества и недостатки внешнего набора персонала организации?

Определите преимущества и недостатки внутреннего набора персонала организации?

Рекрутинговые агентства и их деятельность.

В чем отличия активного и пассивного поиска персонала?

Основные этапы процесса поиска и отбора кадров.

Карта поиска кандидата и цель ее составления?

Что такое воронка поиска?

Перечислите основные разделы в описании вакансии

Опишите алгоритм AIDA

Чем обусловлен выбор СМИ для размещения объявления о вакансии?

Из чего складывается успех объявления о вакансии?

Что такое лендинговая страница в рекрутинге?

Роль карьерной страницы в привлечении персонала

Социальные сети работодателя и их значение для привлечения кадров

Что такое ценностное предложение работодателя?

Какие блоки включает структура EVP?

Приведите три примера EVP.

В чем заключается скрининг вакансий?

Перечислите основные этапы скрининга вакансий.

На что нужно обратить внимание при оценке резюме?

Зачем нужно сопроводительное письмо?

Приведите пример сопроводительного письма.

Перечислите основные задачи собеседования.

Почему ошибки найма персонала крайне затратны для компании?

Цели проведения тестирования кандидатов.

Какие виды тестов вы знаете?

Найдите и выполните любой тест. Какие выводы по его результатам вы можете сделать о

себе?

Цели проведения интервью / собеседования с кандидатом

Виды собеседований

Структура собеседования

Методы собеседований

Виды и классификации вопросов на собеседовании

Интервью по компетенциям

Модели STAR и PARLA

Что такое «кадровый имидж» или «HR-бренд»?

Перечислите основные элементы HR-бренда.

Почему компании должны стремиться создать максимально привлекательный кадровый имидж?

Какие типы информации влияют на имидж работодателя?

Зачем проводить измерение HR-бренда?

Чем отличаются внутренний и внешний кадровый имидж?

Перечислите основные факторы формирования имиджа работодателя?

Какая категория персонала является первоисточником информации о компании?

Зачем нужно хорошо расставаться с бывшими сотрудниками?

Какие методики оценки кадрового имиджа вы знаете?

Перечислите основные площадки для сбора информации о работодателе в сети Интернет?

Назовите инструменты продвижения HR-бренда

Какие современные IT-решения в сфере HR-брендинга вы знаете?

Список вопросов к зачету по учебной дисциплине «Рекрутинговые технологии»

1. Основная тактика при прохождении собеседования.
2. Правила общения по телефону и другим электронным средствам связи.
3. Правила ведения деловой беседы. Речевой этикет.
4. Особенности публичного выступления.
5. Требования к деловой письменной речи.
6. Психологические типы деловых собеседников и тактика поведения с ними.
7. Социальные стереотипы, их роль в организации делового общения.
8. Ролевое поведение в деловом общении.
9. Ошибки восприятия и пути их преодоления.
10. Проблема самоподачи в деловых отношениях.
11. Барьеры на пути личного роста и пути их преодоления.
12. Планирование личного развития.
13. Факторы, препятствующие росту эффективности человеческой деятельности.
14. Факторы, способствующие росту эффективности человеческой деятельности.
15. Назначение делового этикета.
16. Кадровые и рекрутинговые агентства.
17. Эффективность самоменеджмента
18. Характеристики рынка труда.
19. Маркетинговая инфраструктура трудоустройства выпускника вуза.
20. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
21. Этапы кадрового планирования.
22. Сущность и принципы маркетинга персонала. Информационная функция маркетинга персонала.
23. Исследование внешней и внутренней среды организации при осуществлении маркетинга персонала.
24. Определение качественной и количественной потребности в персонале
25. Методика определения количественной потребности в персонале
26. Внутренние и внешние источники привлечения персонала
27. Сравнительный анализ внутренних и внешних источников привлечения персонала
28. Технологии отбора персонала

29. Профиль должности
30. Интервью-собеседование: особенности технологии проведения
31. Проективная методика проведения интервью-собеседования
32. Анализ различных типов метапрограмм (тип референции, ориентация на процесс/на результат, склонность к процедурам/возможности)
33. Основные правила составления резюме
34. Основные причины отказа в приеме на работу
35. Информация и информационные технологии в поиске работы выпускника вуза
36. Научная и образовательная инфраструктура трудоустройства выпускника вуза.
37. Этапы трудоустройства выпускника вуза.
38. Характеристика современного рынка рекрутинговых агентств