

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 18.06.2025 08:44:45
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Бюджетное учреждение высшего образования
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМП

_____ Е.В. Коновалова

11 июня 2025г., протокол УМС №5

МОДУЛЬ ОБЩЕПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДИСЦИПЛИН

Рекрутинг и отбор персонала

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Государственного и муниципального управления и управления персоналом**

Учебный план b380303-УП-25-2.plx
38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 180
в том числе:
аудиторные занятия 64
самостоятельная работа 89
часов на контроль 27

Виды контроля в семестрах:
экзамены 3

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	Неделя 17 2/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	64	64	64	64
Сам. работа	89	89	89	89
Часы на контроль	27	27	27	27
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.э.н., Доцент, Кауфман Н.Ю.

Рабочая программа дисциплины

Рекрутинг и отбор персонала

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана:

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровая политика и управление трудовой деятельностью в организации
утвержденного учебно-методическим советом вуза от 11.06.2025 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Государственного и муниципального управления и управления персоналом

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Хадасевич Н.Р.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Целью изучения дисциплины "Рекрутинг и отбор персонала" является формирование у студентов комплексных теоретических знаний и практических навыков в области современных технологий поиска, привлечения, оценки и отбора персонала, необходимых для эффективного осуществления кадровой политики организации и принятия обоснованных решений при найме сотрудников.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.О.04
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Теория управления
2.1.2	Социология управления
2.1.3	Управление организацией
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Кадровая политика и управление персоналом организации
2.2.2	Консалтинг персонала
2.2.3	Маркетинг персонала
2.2.4	Мотивация и стимулирование труда
2.2.5	Оплата труда персонала

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-2.2: Организует поиск, привлечение и отбор персонал

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы поиска, привлечения и отбора персонала
3.2	Уметь:
3.2.1	проводить анализ и мониторинг конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения
3.2.2	персонала;
3.2.3	применять теоретические положения в практике управления персоналом в организации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Теоретические основы и современные концепции					
1.1	Теоретические основы и современные концепции рекрутинга /Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1Л2.2Л3.1 Э3	
1.2	Теоретические основы и современные концепции рекрутинга /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.1Л2.2Л3.2 Э3	
1.3	Теоретические основы и современные концепции рекрутинга /Ср/	3	12	ПК-2.2	Л1.2Л2.1Л3.1 Э1 Э2 Э3	
	Раздел 2. Планирование потребности в персонале и формирование требований к					
2.1	Планирование потребности в персонале и формирование требований к кандидатам /Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1Л2.2Л3.1 Э3	
2.2	Планирование потребности в персонале и формирование требований к кандидатам /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.1Л2.2Л3.1 Э3	

2.3	Планирование потребности в персонале и формирование требований к кандидатам /Ср/	3	12	ПК-2.2	Л1.1Л2.2Л3.1 Э1 Э2 Э3	
Раздел 3. Источники привлечения кандидатов и технологии поиска персонала						
3.1	Источники привлечения кандидатов и технологии поиска персонала /Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.2 Э3	
3.2	Источники привлечения кандидатов и технологии поиска персонала /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.2 Э3	
3.3	Источники привлечения кандидатов и технологии поиска персонала /Ср/	3	12	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.2Л3.2 Э1 Э2 Э3	
Раздел 4. Современные методы и инструменты отбора персонала						
4.1	Современные методы и инструменты отбора персонала /Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1Л2.2Л3.2 Э3	
4.2	Современные методы и инструменты отбора персонала /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.1Л2.2Л3.2 Э3	
4.3	Современные методы и инструменты отбора персонала /Ср/	3	12	ПК-2.2	Л1.1Л2.2 Л2.3Л3.2 Э1 Э2 Э3	
Раздел 5. Digital-рекрутинг и автоматизация процессов подбора персонала						
5.1	Digital-рекрутинг и автоматизация процессов подбора персонала /Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1Л2.3Л3.2 Э3	
5.2	Digital-рекрутинг и автоматизация процессов подбора персонала /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.3Л2.3Л3.2 Э3	
5.3	Digital-рекрутинг и автоматизация процессов подбора персонала /Ср/	3	11	ПК-2.2	Л1.1Л2.3Л3.2 Э1 Э2 Э3	
Раздел 6. HR-бренд работодателя и его влияние на эффективность рекрутинга						
6.1	HR-бренд работодателя и его влияние на эффективность рекрутинга /Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.2 Э3	
6.2	HR-бренд работодателя и его влияние на эффективность рекрутинга /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.2 Э3	
6.3	HR-бренд работодателя и его влияние на эффективность рекрутинга /Ср/	3	10	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3.2 Э1 Э2 Э3	
Раздел 7. Адаптация и онбординг новых сотрудников как заключительный этап рекрутинга						
7.1	/Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.3Л3.1 Э3	

7.2	Адаптация и онбординг новых сотрудников как заключительный этап рекрутинга /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.3Л3.1 Э3	
7.3	Адаптация и онбординг новых сотрудников как заключительный этап рекрутинга /Ср/	3	10	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.3Л3.1 Э1 Э2 Э3	
Раздел 8. Оценка эффективности процесса рекрутинга и отбора персонала						
8.1	Оценка эффективности процесса рекрутинга и отбора персонала /Лек/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.3Л2.3Л3.1 Э3	
8.2	Оценка эффективности процесса рекрутинга и отбора персонала /Пр/	3	4	ПК-2.2	Л1.1 Л1.3Л2.3Л3.1 Э3	
8.3	/Ср/	3	10	ПК-2.2	Л1.1 Л1.3Л2.2Л3.1 Э1 Э2	
8.4	/Контр.раб./	3	0	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	
8.5	/Экзамен/	3	27	ПК-2.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Виниченко В.А., Борисова А.А., Озерникова Т.Г.	Рекрутинг персонала: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024, электронный ресурс	1
Л1.2	Анисимов А. Ю., Пятаева О. А., Грabsкая Е. П.	Управление персоналом организации: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2025, электронный ресурс	1

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.3	Зайцева Т.В., Зуб А.Т.	Управление персоналом: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025, электронный ресурс	1
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Моргунов Е. Б.	Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2025, электронный ресурс	1
Л2.2	Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2025, электронный ресурс	1
Л2.3	Минева О. К., Ахунжанова И.Н., Мордасова Т.А., Ходенкова О.П., Храмова Т.М.	Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025, электронный ресурс	1
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Маслова В. М.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2025, электронный ресурс	1
Л3.2	Литвинюк А., Лукашевич В. В., Карпенко Е. З., Кузуб Е. В., Бабынина Л. С., Журавлев П. В., Карташова Л. В., Конобеева А. Б., Троска З. А., Фатеев М. А., Устюжанина Н. В.	Управление персоналом: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2025, электронный ресурс	1
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
Э1	Журнал «Вопросы экономики» www.vopreco.ru			
Э2	Библиотека менеджмента http://www.managment.aanet.ru/			
Э3	Корпоративный менеджмент http://www.cfin.ru/			
6.3.1 Перечень программного обеспечения				
6.3.1.1	Программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»);			
6.3.1.2	Программы для демонстрации и создания презентаций (например, "Microsoft", "PowerPoint").			
6.3.2 Перечень информационных справочных систем				
6.3.2.1	Гарант-информационно-правовой портал. http://www.garant.ru/			
6.3.2.2	КонсультантПлюс –надежная правовая поддержка. http://www.consultant.ru/			
6.3.2.3	Национальная электронная библиотека (НЭБ)			

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (доска, экран (стационарный или переносной), проектор). Помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.
-----	---