

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 06.12.2024 09:53:27  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт сервиса и отраслевого управления  
Кафедра Менеджмента в отраслях ТЭК

**УТВЕРЖДАЮ**

Зав. кафедрой МТЭК

\_\_\_\_\_ В.В.Пленкина

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: **Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом**

специальности:

- 08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений
- 08.05.02 Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов, тоннелей
- 21.05.01 Прикладная геодезия
- 21.05.02 Прикладная геология
- 21.05.03 Технология геологической разведки
- 23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры МТЭК

Протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочую программу разработал:

И.В.Осиновская, доцент кафедры МТЭК,  
доцент, канд экон. наук, доцент

\_\_\_\_\_

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель дисциплины:** формирование теоретических знаний, умений и практических навыков у обучающихся в области инновационных, в том числе цифровых технологий и использования инновационных инструментов при рекрутинге и управлении персоналом компании

Задачи дисциплины.

Научить выпускника:

- понимать сущность рекрутинга и основных технологий управления персоналом, а также роль руководителей различных уровней управления в данном процессе;
- ориентироваться в ключевых инновационных технологиях в области управления персоналом;
- понимать алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и управления персоналом;
- уметь осуществлять работу с системами автоматизации подбора персонала и технологией Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и управления персоналом;
- планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и управления персоналом, а также оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов.

Изучение дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” позволит внести свой вклад в обеспечение достижения таких целей обучения как формирование мировоззрения у обучающегося, развитие интеллекта за счет всестороннего и глубокого анализа практических и смоделированных ситуаций, требующих принятия соответствующих управленческих решений, в том числе основывающихся и на инженерной эрудиции и формируемых компетенциях.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана, *блоку элективных дисциплин*.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

*знание:*

- теории процесса подбора и отбора персонала, алгоритма планирования потребности в персонале, основных видов профессиональной адаптации и их особенностей;
- различных приемов и способов социализации личности и социального взаимодействия, адаптации и мотивации при организации команд и руководстве командной работой;
- методов обучения персонала при восполнении недостающих знаний для решения конкретных производственных задач на основе командного подхода.

*умения:*

- применять основные технологии управления персоналом для решения производственных и управленческих задач;
- организовать адаптацию персонала и разработать систему мотивации персонала с целью эффективной организации командной работы над решением поставленной задачи;
- анализировать кадровую потребность предприятия, строить профессиограмму;
- строить отношения с окружающими людьми, с коллегами профессиональной деятельности.

*владение:*

- навыками выстраивания причинно-следственных связей между результативностью персонала и проводимыми кадровыми мероприятиями;
- навыками анализа кадровых данных
- навыками использовать знания, умения и навыки в области управления персоналом при

организации команд и руководстве командной работой.

### 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

| Код и наименование компетенции   | Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)                              | Код и наименование результата обучения по дисциплине  |
|--|---|---|
| ПКСд-7 Способен осуществлять поиск и привлечение персонала на основе современных методов оценки и планирования потребности в персонале с учетом изменений на рынке труда | ПКСд-7.1 Определяет и планирует потребность персонала, осуществляет поиск и привлечение | Знать: З1 инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи  |
|  |   | Уметь: У1 спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи  |
|  |   | Владеть: В1 практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи |

### 4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

| Форма обучения | Курс/ семестр | Аудиторные занятия/контактная работа, час. |                      |                      | Самостоятельная работа, час. | Контроль | Форма промежуточной аттестации |
|----------------|---------------|--|----------------------|----------------------|------------------------------|----------|--------------------------------|
|                |               | Лекции                                     | Практические занятия | Лабораторные занятия |                              |          |                                |
| Очная          | 3/5           | 18   | 34                   | 0                    | 56                           | 0        | зачет                          |
| Заочная        | 3/5           | 6  | 10                   | 0                    | 88                           | 4        | зачет                          |

### 5. Структура и содержание дисциплины

#### 5.1. Структура дисциплины.

#### очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

| № п/п | Структура дисциплины |   | Аудиторные занятия, час. |     |      | СРС, час. | Всего, час. | Код ИДК | Оценочные средства                |
|-------|----------------------|---|--------------------------|-----|------|-----------|-------------|---------|-----------------------------------|
|       | Номер раздела        | Наименование раздела  | Л.                       | Пр. | Лаб. |           |             |         |                                   |
| 1     | 1                    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий | 3                        | 4   | -    | 8         | 15          | ПКСд-7  | тест 1<br>Кейс-задание по теме 1, |
| 2     | 2                    | Планирование процедур выявления потребности в                                   | 3                        | 6   | -    | 8         | 17          | ПКСд-7  | тест 2<br>Кейс-задание по теме 2, |

|        |       |   |    |    |   |    |     |        |                                   |
|--------|-------|---|----|----|---|----|-----|--------|-----------------------------------|
|        |       | персонале и алгоритма рекрутинга  |    |    |   |    |     |        |                                   |
| 3      | 3     | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 3  | 6  | - | 8  | 17  | ПКСД-7 | тест 3<br>Кейс-задание по теме 3, |
| 4      | 4     | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    | 3  | 6  | - | 8  | 17  | ПКСД-7 | тест 4<br>Кейс-задание по теме 4, |
| 5      | 5     | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             | 3  | 8  | - | 8  | 19  | ПКСД-7 | тест 5<br>Кейс-задание по теме 5, |
| 6      | 6     | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           | 3  | 4  | - | 8  | 15  | ПКСД-7 | тест 6<br>Кейс-задание по теме 6, |
| 7      | Зачет |   | -  | -  | - | 8  | 8   | ПКСД-7 | Тест                              |
| Итого: |       |   | 18 | 34 | - | 56 | 108 | -      | -                                 |

### заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

| № п/п  | Структура дисциплины |   | Аудиторные занятия, час. |     |      | СРС, час. | Всего, час. | Код ИДК | Оценочные средства               |
|--------|----------------------|---|--------------------------|-----|------|-----------|-------------|---------|----------------------------------|
|        | Номер раздела        | Наименование раздела  | Л.                       | Пр. | Лаб. |           |             |         |                                  |
| 1      | 1                    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий           | 2                        | 4   | -    | 12        | 15          | ПКСД-7  | тест 1<br>Кейс-задание по теме 1 |
| 2      | 2                    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга            | 2                        | 4   | -    | 12        | 17          | ПКСД-7  | тест 2<br>Кейс-задание по теме 2 |
| 3      | 3                    | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 2                        | 4   | -    | 12        | 17          | ПКСД-7  | тест 3<br>Кейс-задание по теме 3 |
| 4      | 4                    | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    | 2                        | 4   | -    | 12        | 17          | ПКСД-7  | тест 4<br>Кейс-задание по теме 4 |
| 5      | 5                    | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             | 2                        | 2   | -    | 10        | 19          | ПКСД-7  | тест 5<br>Кейс-задание по теме 5 |
| 6      | 6                    | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           | 2                        | 2   | -    | 10        | 15          | ПКСД-7  | тест 6<br>Кейс-задание по теме 6 |
| 7      | Зачет                |   | -                        | -   | -    | 8         | 8           | ПКСД-7  | Итоговый тест                    |
| Итого: |                      |   | 12                       | 20  | -    | 76        | 108         | -       | -                                |

## 5.2. Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом”

### 5.2.1. Содержание разделов дисциплины

**Раздел 1.** «Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий».

Процесс подбора, отбора, найма и адаптации персонала: общая характеристика, основные термины и особенности процесса.

**Раздел 2.** «Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга».

Основные понятия и алгоритмы планирования процесса рекрутинга и адаптации персонала. Разработка проекта рекрутинга и адаптации (по группам персонала) на модели предприятия с учетом его специфики.

**Раздел 3.** «Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга».

Анализ, возможности ATS-систем (Applicant Tracking Systems – системы автоматизации подбора персонала): Persia HR, Personium, Mirapolis, Friendwork, E-Staff, Skillaz.

**Раздел 4.** «Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга».

Большие данные (Big Data) в HR-менеджменте, рекрутинговая аналитика и метрики. Специализированное программное обеспечение для поиска кандидатов: выбор, кастомизация, внедрение.

**Раздел 5.** «Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании».

Использование социальных сетей (LinkedIn, Facebook, Вконтакте, Одноклассники, Twitter, Instagram и др.), корпоративных порталов, чат-ботов (Headhunter Bot, Beesender Bot, VCV Bot и др.), облачных технологий (сервисов видеointервью, тестированию (SHL, HeadHunter и CEB SHL, HR Scanner, Proaction, Лаборатория «Гуманитарные технологии» и др.), анализу резюме (Headhunter и Skillaz) и др.), агрегаторов, мессенджеров, рекрутинговых сервисов и мобильных приложений (HeadHunter, Superjob, Zarplata.ru и др.): анализ, проектирование алгоритма, особенности внедрения.

**Раздел 6.** «Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала».

Подходы к оценке эффективности подбора персонала. Применение цифровых технологий в процессе подбора персонала: анализ практик оценки эффективности. Разработка методики оценки эффективности внедрения цифровых технологий в подбор и адаптацию персонала компаний.

### 5.2.2. Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” по видам учебных занятий.

#### Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. |     |      | Тема лекции   |
|-------|--------------------------|-------------|-----|------|---|
|       |                          | ОФО         | ЗФО | ОЗФО |   |
| 1     | 1                        | 3           | 1   | -    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий           |
| 2     | 2                        | 3           | 1   | -    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга            |
| 3     | 3                        | 3           | 1   | -    | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |

|        |   |    |   |   |   |
|--------|---|----|---|---|---|
| 4      | 4 | 3  | 1 | - | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга        |
| 5      | 5 | 3  | 1 | - | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании |
| 6      | 6 | 3  | 1 | - | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала               |
| Итого: |   | 18 | 6 | - | -   |

### Практические занятия

Таблица 5.2.2

| № п/п  | Номер раздела дисциплины | Объем, час. |     |      | Тема практического занятия  |
|--------|--------------------------|-------------|-----|------|---|
|        |                          | ОФО         | ЗФО | ОЗФО |   |
| 1      | 1                        | 4           | 1   | -    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий           |
| 2      | 2                        | 6           | 2   | -    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга            |
| 3      | 3                        | 6           | 2   | -    | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |
| 4      | 4                        | 6           | 2   | -    | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    |
| 5      | 5                        | 8           | 2   | -    | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             |
| 6      | 6                        | 4           | 1   | -    | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           |
| Итого: |                          | 34          | 10  | -    |   |

### Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

### Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.7

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. |     |      | Тема  | Вид СРС                            |
|-------|--------------------------|-------------|-----|------|---|------------------------------------|
|       |                          | ОФО         | ЗФО | ОЗФО |   |                                    |
| 1     | 1                        | 8           | 12  | -    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий           | Подготовка к практическим занятиям |
| 2     | 2                        | 8           | 12  | -    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга            | Подготовка к практическим занятиям |
| 3     | 3                        | 8           | 12  | -    | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 4     | 4                        | 8           | 12  | -    | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    | Подготовка к практическим занятиям |
| 5     | 5                        | 8           | 12  | -    | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             | Подготовка к практическим занятиям |
| 6     | 6                        | 8           | 12  | -    | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           | Подготовка к практическим занятиям |
| 7     | 1-6                      | 8           | 4   | -    | -   | Подготовка к зачету                |
| 8     | 1-6                      | -           | 16  | -    | -   | Подготовка контрольной работы      |

|        |    |    |   |   |   |
|--------|----|----|---|---|---|
| Итого: | 56 | 92 | - | - | - |
|--------|----|----|---|---|---|

5.2.3. Преподавание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- информационные технологии;
- активные методы обучения, в том числе с использованной адаптированной системы обучения (работа обучающихся в парах, с переходом от информативного обучения к развивающему);
- личностно-ориентированные;
- проблемно-развивающие.

## **6. Тематика курсовых проектов**

Не предусмотрены учебным планом

## **7. Контрольные работы**

1 вариант

1. Понятие и сущность рекрутмента
2. Онлайн-площадки для коммуникации и доступа к информации об участниках рынка труда

2 вариант

1. Основные технологические этапы рекрутмента
2. Социальные медиа – как канал взаимодействия участников рынка труда

3 вариант

1. Ведение профиля рекрутера в социальных сетях
2. Логические операторы и техника их применения в Google и Yandex

4 вариант

1. Формирование профиля вакансии. Обсуждение с заказчиком.
2. CPA/CPL-сети для кадровой лидогенерации

5 вариант

1. Ценностное предложение и бренд работодателя.
2. Формы сотрудничества с кадровыми провайдерами.

6 вариант

1. Объявление о вакансии – как рекламный инструмент
2. Формирование требований к кандидатам

7 вариант

1. Правила подготовки объявления о вакансии.
2. Большие данные (Big Data) в HR-менеджменте, рекрутинговая аналитика и метрики

8 вариант

1. Лендинг – как инструмент привлечения целевых кандидатов
2. Понятие и сущность адаптации персонала

9 вариант

1. Технология поиска кандидатов на вакансии
2. Применение цифровых технологий в процессе адаптации персонала

10 вариант

1. Рекрутинговая эффективность корпоративного сайта
2. Применение цифровых технологий в процессе управления персоналом

## **8. Оценка результатов освоения дисциплины**

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной и заочной форм обучения представлена в таблице 8.1.-8.2.



Таблица 8.1

Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения

| № п/п                | Виды мероприятий в рамках текущего контроля | Количество баллов |
|----------------------|---|-------------------|
| 1 текущая аттестация |   |                   |
| 1                    | Защита кейс-задания по теме 1,2             | 20                |
| 2                    | Тестирование по разделам 1,2                | 10                |
|                      | ИТОГО за первую текущую аттестацию          | 0-30              |
| 2 текущая аттестация |   |                   |
| 3                    | Выполнение кейс-задания по теме 3,4         | 20                |
| 4                    | Тестирование по разделам 3,4                | 10                |
|                      | ИТОГО за вторую текущую аттестацию          | 0-30              |
| 3 текущая аттестация |   |                   |
| 5                    | Выполнение кейс-задания по теме 5,6         | 20                |
| 6                    | Тестирование по разделам 5,6                | 20                |
|                      | ИТОГО за третью текущую аттестацию          | 0-40              |
|                      | ВСЕГО                                       | 0-100             |

Таблица 8.2

Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения

| № п/п | Виды мероприятий в рамках текущего контроля                           | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Выполнение кейс-заданий на практических занятиях                      | 60                |
| 2     | Выполнение контрольной работы по курсу (предусмотрена учебным планом) | 40                |
|       | ВСЕГО   | 100               |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://www.urait.ru)
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина <http://elib.gubkin.ru/>,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета <http://bibl.rusoil.net/> ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ <http://lib.ugtu.net/books>

- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

| № п/п | Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий  | Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор) |
|-------|--|--|--|
| 1     | Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом  | <i>Аудитория для лекционных занятий:</i><br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт.<br><i>Аудитория для практических занятий:</i><br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт. | 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.70  |

## 11. Методические указания по организации СРС

### 11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

На практических занятиях обучающиеся отрабатывают практические аспекты теоретических вопросов, рассмотренных в рамках лекционных занятий. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Подготовка к практическим занятиям предполагает работу с Интернет – ресурсами и сбор необходимой информации для выполнения аналитических расчетов и построения причинно-следственных связей исходя из заданной тематики. Наличие конспекта лекций на практическом занятии обязательно.

Следует отметить, что не менее 50% времени от общего времени на изучение дисциплины потребуется на работу с различными источниками: периодической литературой, учебниками, Интернет-ресурсами и т.д. для поиска актуальной информации для выполнения расчетно-аналитических работ, систематизация различных теоретико-методических подходов и т.д.

### 11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа (СР) обеспечивает подготовку обучающихся к практическим занятиям и итоговой аттестации по курсу. Внеаудиторная СР это вид учебных занятий, в процессе которых обучающиеся, руководствуясь непосредственной помощью преподавателя или

соответствующей научно-методической литературой, самостоятельно углубляют и совершенствуют приобретенные на аудиторных занятиях знания, умения и опыт учебно-познавательной деятельности, выполняя во внеаудиторное время учебные контрольные задания, способствующие развитию их интеллектуальной активности и познавательной самостоятельности как черт личности.

**Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания**

Дисциплина Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом

Код, специальности:

08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений

08.05.02 Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов, тоннелей

21.05.01 Прикладная геодезия

21.05.02 Прикладная геология

21.05.03 Технология геологической разведки

23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

| Код компетенции   | Код, наименование ИДК  | Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)   | Критерии оценивания результатов обучения  |  |  |  |
|---|--|---|---|--|--|--|
|   |  |   | 1-2   | 3  | 4  | 5  |
| ПКСд-7<br>Способен осуществлять поиск и привлечение персонала на основе современных методов оценки и планирования потребности в персонале с учетом изменений на рынке труда | ПКСд-7.1<br>Определяет и планирует потребность персонала, осуществляет поиск и привлечение | Знать: 31<br>инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи | Частично понимает инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга, не может соотнести их со спецификой решаемой производственной задачи | Понимает суть инновационных технологий определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя, но не соотносит со спецификой решаемой производственной задачи | Понимает суть инновационных технологий определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но допускает несущественные ошибки | Понимает суть инновационных технологий определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи |
|   |  | Уметь: У1 спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи                  | Не умеет планировать потребность в персонале и подбирать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи  | Способен частично спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и   | Способен в большей степени правильно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию   | Способен корректно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи          |

|  |  |  |  |   |   |   |
|--|--|--|--|---|---|---|
|  |  |  |  | привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи   | поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи  |   |
|  |  | Владеть: В1<br>практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи | Затрудняется при практическом использовании инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи | Владеет частично практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но без детальной проработки | Владеет в большей степени практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но допускает незначительные ошибки | Владеет в полном объеме практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи |

## КАРТА обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом

Код, специальности:

08.05.01 Строительство уникальных зданий и сооружений

08.05.02 Строительство, эксплуатация, восстановление и техническое прикрытие автомобильных дорог, мостов, тоннелей

21.05.01 Прикладная геодезия

21.05.02 Прикладная геология

21.05.03 Технология геологической разведки

23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

| № п / п | Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания  | Количество экземпляров в БИК | Контингент обучающихся, использующих указанную литературу | Обеспеченность обучающихся литературой, % | Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-) |
|---------|---|------------------------------|---|---|---|
| 1       | <u><a href="#">Денисов, А. М.</a></u><br><b>Организация работы рекрутингового</b> (кадрового) агентства : учебное пособие / А. М. Денисов. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - ЭБС "Лань". - <a href="https://e.lanbook.com/book/176555">https://e.lanbook.com/book/176555</a>   | ЭР*                          | 30  | 100                                       | +   |
| 2       | <u><a href="#">Горленко, Олег Александрович.</a></u><br><b>Управление персоналом</b> : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. - 2-е изд., испр. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 217 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". -URL: <a href="https://urait.ru/bcode/530633">https://urait.ru/bcode/530633</a> | ЭР*                          | 30  | 100                                       | +   |
| 3       | <b>Управление персоналом</b> : учебник и практикум для вузов / ред. А. А. Литвинюк. - 2-е изд., пер. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 498 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". -URL: <a href="https://urait.ru/bcode/510735">https://urait.ru/bcode/510735</a>   | ЭР*                          | 30  | 100                                       | +   |
| 4       | <u><a href="#">Одегов, Юрий Геннадьевич.</a></u><br><b>Управление персоналом</b> : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., пер. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 445 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". -URL: <a href="https://urait.ru/bcode/531529">https://urait.ru/bcode/531529</a>           | ЭР*                          | 30  | 100                                       | +   |
| 5       | <u><a href="#">Воденко, К. В.</a></u><br><b>Управление персоналом</b> : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с. - ЭБС Лань. -URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/119285">https://e.lanbook.com/book/119285</a>  | ЭР*                          | 30  | 100                                       | +   |

ЭР\* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>

## Лист согласования

Внутренний документ "Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом\_2023\_ТИУ\_Электив"

Документ подготовил: Осиновская Ирина Владимировна

| Должность   | ФИО                           | ИО | Результат   |
|---|-------------------------------|----|-------------|
| Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (высший уровень) | Осиновская Ирина Владимировна |    | Согласовано |
| Директор  | Медведев Андрей Витальевич    |    | Согласовано |
| Начальник отдела  | Шлык Константин Юрьевич       |    | Согласовано |
| Специалист 1 категории  | Зорина Мария Ивановна         |    | Согласовано |
| Директор  | Каюкова Дарья Хрисановна      |    | Согласовано |

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт сервиса и отраслевого управления  
Кафедра Менеджмента в отраслях ТЭК

**УТВЕРЖДАЮ**

Зав. кафедрой МТЭК

\_\_\_\_\_ В.В.Пленкина

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: **Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом**

специальности:

21.05.04 Горное дело

21.05.06 Нефтегазовые техника и технологии

форма обучения: очная, заочная



Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом

Рабочая программа рассмотрена

на заседании кафедры МТЭК \_\_\_\_\_

Заведующий кафедрой МТЭК \_\_\_\_\_ В.В.Пленкина

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой МТЭК \_\_\_\_\_ В.В. Пленкина

« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочую программу разработал:

И.В.Осиновская, доцент кафедры МТЭК,  
доцент, канд экон. наук, доцент  
*(И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание)*

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель дисциплины:** формирование теоретических знаний, умений и практических навыков у обучающихся в области инновационных, в том числе цифровых технологий и использования инновационных инструментов при рекрутинге и управлении персоналом компании

Задачи дисциплины.

Научить выпускника:

- понимать сущность рекрутинга и основных технологий управления персоналом, а также роль руководителей различных уровней управления в данном процессе;
- ориентироваться в ключевых инновационных технологиях в области управления персоналом;
- понимать алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и управления персоналом;
- уметь осуществлять работу с системами автоматизации подбора персонала и технологией Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и управления персоналом;
- планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и управления персоналом, а также оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов.

Изучение дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” позволит внести свой вклад в обеспечение достижения таких целей обучения как формирование мировоззрения у обучающегося, развитие интеллекта за счет всестороннего и глубокого анализа практических и смоделированных ситуаций, требующих принятия соответствующих управленческих решений, в том числе основывающихся и на инженерной эрудиции и формируемых компетенциях.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана, *блоку элективных дисциплин*.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

*знание:*

- теории процесса подбора и отбора персонала, алгоритма планирования потребности в персонале, основных видов профессиональной адаптации и их особенностей;
- различных приемов и способов социализации личности и социального взаимодействия, адаптации и мотивации при организации команд и руководстве командной работой;
- методов обучения персонала при восполнении недостающих знаний для решения конкретных производственных задач на основе командного подхода.

*умения:*

- применять основные технологии управления персоналом для решения производственных и управленческих задач;
- организовать адаптацию персонала и разработать систему мотивации персонала с целью эффективной организации командной работы над решением поставленной задачи;
- анализировать кадровую потребность предприятия, строить профессиограмму;
- строить отношения с окружающими людьми, с коллегами профессиональной деятельности.

*владение:*

- навыками выстраивания причинно-следственных связей между результативностью персонала и проводимыми кадровыми мероприятиями;
- навыками анализа кадровых данных
- навыками использовать знания, умения и навыки в области управления персоналом при

организации команд и руководстве командной работой.

### 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

| Код и наименование компетенции   | Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)                              | Код и наименование результата обучения по дисциплине  |
|--|---|---|
| ПКСд-7 Способен осуществлять поиск и привлечение персонала на основе современных методов оценки и планирования потребности в персонале с учетом изменений на рынке труда | ПКСд-7.1 Определяет и планирует потребность персонала, осуществляет поиск и привлечение | Знать: З1 инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи  |
|  |   | Уметь: У1 спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи  |
|  |   | Владеть: В1 практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи |

### 4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

| Форма обучения | Курс/ семестр | Аудиторные занятия/контактная работа, час. |                      |                      | Самостоятельная работа, час. | Контроль | Форма промежуточной аттестации |
|----------------|---------------|--|----------------------|----------------------|------------------------------|----------|--------------------------------|
|                |               | Лекции                                     | Практические занятия | Лабораторные занятия |                              |          |                                |
| Очная          | 3/5           | 16   | 32                   | 0                    | 60                           | 0        | зачет                          |
| Заочная        | 3/5           | 6  | 10                   | 0                    | 88                           | 4        | зачет                          |

### 5. Структура и содержание дисциплины

#### 5.1. Структура дисциплины.

#### очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

| № п/п | Структура дисциплины |   | Аудиторные занятия, час. |     |      | СРС, час. | Всего, час. | Код ИДК | Оценочные средства                |
|-------|----------------------|---|--------------------------|-----|------|-----------|-------------|---------|-----------------------------------|
|       | Номер раздела        | Наименование раздела  | Л.                       | Пр. | Лаб. |           |             |         |                                   |
| 1     | 1                    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий | 3                        | 4   | -    | 8         | 15          | ПКСд-7  | тест 1<br>Кейс-задание по теме 1, |
| 2     | 2                    | Планирование процедур выявления потребности в                                   | 3                        | 6   | -    | 8         | 17          | ПКСд-7  | тест 2<br>Кейс-задание по         |

|        |       |   |    |    |   |    |     |        |                                   |
|--------|-------|---|----|----|---|----|-----|--------|-----------------------------------|
|        |       | персонале и алгоритма рекрутинга  |    |    |   |    |     |        | тема 2,                           |
| 3      | 3     | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 3  | 6  | - | 8  | 17  | ПКСД-7 | тест 3<br>Кейс-задание по теме 3, |
| 4      | 4     | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    | 3  | 6  | - | 8  | 17  | ПКСД-7 | тест 4<br>Кейс-задание по теме 4, |
| 5      | 5     | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             | 2  | 6  | - | 10 | 18  | ПКСД-7 | тест 5<br>Кейс-задание по теме 5, |
| 6      | 6     | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           | 2  | 4  | - | 10 | 16  | ПКСД-7 | тест 6<br>Кейс-задание по теме 6, |
| 7      | Зачет |   | -  | -  | - | 8  | 8   | ПКСД-7 | Тест                              |
| Итого: |       |   | 16 | 32 | - | 60 | 108 | -      | -                                 |

### заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

| № п/п  | Структура дисциплины |   | Аудиторные занятия, час. |     |      | СРС, час. | Всего, час. | Код ИДК | Оценочные средства                |
|--------|----------------------|---|--------------------------|-----|------|-----------|-------------|---------|-----------------------------------|
|        | Номер раздела        | Наименование раздела  | Л.                       | Пр. | Лаб. |           |             |         |                                   |
| 1      | 1                    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий           | 1                        | 1   | -    | 10        | 12          | ПКСД-7  | тест 1<br>Кейс-задание по теме 1, |
| 2      | 2                    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга            | 1                        | 2   | -    | 10        | 13          | ПКСД-7  | тест 2<br>Кейс-задание по теме 2, |
| 3      | 3                    | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 1                        | 2   | -    | 10        | 13          | ПКСД-7  | тест 3<br>Кейс-задание по теме 3, |
| 4      | 4                    | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    | 1                        | 2   | -    | 10        | 13          | ПКСД-7  | тест 4<br>Кейс-задание по теме 4, |
| 5      | 5                    | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             | 1                        | 2   | -    | 10        | 13          | ПКСД-7  | тест 5<br>Кейс-задание по теме 5, |
| 6      | 6                    | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           | 1                        | 1   | -    | 10        | 12          | ПКСД-7  | тест 6<br>Кейс-задание по теме 6, |
| 7      | Зачет                |   | -                        | -   | -    | 10        | 10          | ПКСД-7  | Тест                              |
| 8      | Контроль             |   | -                        | -   | -    | -         | 4           | ПКСД-7  | Тест                              |
| 9      | Контрольная работа   |   | -                        | -   | -    | 18        | 18          | ПКСД-7  | защита                            |
| Итого: |                      |   | 6                        | 10  | -    | 88        | 108         | -       | -                                 |

## 5.2. Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом”

### 5.2.1. Содержание разделов дисциплины

**Раздел 1.** «Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий».

Процесс подбора, отбора, найма и адаптации персонала: общая характеристика, основные термины и особенности процесса.

**Раздел 2.** «Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга».

Основные понятия и алгоритмы планирования процесса рекрутинга и адаптации персонала. Разработка проекта рекрутинга и адаптации (по группам персонала) на модели предприятия с учетом его специфики.

**Раздел 3.** «Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга».

Анализ, возможности ATS-систем (Applicant Tracking Systems – системы автоматизации подбора персонала): Persia HR, Personium, Mirapolis, Friendwork, E-Staff, Skillaz.

**Раздел 4.** «Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга».

Большие данные (Big Data) в HR-менеджменте, рекрутинговая аналитика и метрики. Специализированное программное обеспечение для поиска кандидатов: выбор, кастомизация, внедрение.

**Раздел 5.** «Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании».

Использование социальных сетей (LinkedIn, Facebook, Вконтакте, Одноклассники, Twitter, Instagram и др.), корпоративных порталов, чат-ботов (Headhunter Bot, Beesender Bot, VCV Bot и др.), облачных технологий (сервисов видеointервью, тестированию (SHL, HeadHunter и CEB SHL, HR Scanner, Proaction, Лаборатория «Гуманитарные технологии» и др.), анализу резюме (Headhunter и Skillaz) и др.), агрегаторов, мессенджеров, рекрутинговых сервисов и мобильных приложений (HeadHunter, Superjob, Zarplata.ru и др.): анализ, проектирование алгоритма, особенности внедрения.

**Раздел 6.** «Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала».

Подходы к оценке эффективности подбора персонала. Применение цифровых технологий в процессе подбора персонала: анализ практик оценки эффективности. Разработка методики оценки эффективности внедрения цифровых технологий в подбор и адаптацию персонала компаний.

### 5.2.2. Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” по видам учебных занятий.

#### Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. |     |      | Тема лекции   |
|-------|--------------------------|-------------|-----|------|---|
|       |                          | ОФО         | ЗФО | ОЗФО |   |
| 1     | 1                        | 3           | 1   | -    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий |
| 2     | 2                        | 3           | 1   | -    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга  |

|        |   |    |   |   |   |
|--------|---|----|---|---|---|
| 3      | 3 | 3  | 1 | - | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |
| 4      | 4 | 3  | 1 | - | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    |
| 5      | 5 | 2  | 1 | - | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             |
| 6      | 6 | 2  | 1 | - | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           |
| Итого: |   | 16 | 6 | - | -   |

### Практические занятия

Таблица 5.2.2

| № п/п  | Номер раздела дисциплины | Объем, час. |     |      | Тема практического занятия  |
|--------|--------------------------|-------------|-----|------|---|
|        |                          | ОФО         | ЗФО | ОЗФО |   |
| 1      | 1                        | 4           | 1   | -    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий           |
| 2      | 2                        | 6           | 2   | -    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга            |
| 3      | 3                        | 6           | 2   | -    | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |
| 4      | 4                        | 6           | 2   | -    | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    |
| 5      | 5                        | 6           | 2   | -    | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             |
| 6      | 6                        | 4           | 1   | -    | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           |
| Итого: |                          | 32          | 10  | -    |   |

### Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

### Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. |     |      | Тема  | Вид СРС                            |
|-------|--------------------------|-------------|-----|------|---|------------------------------------|
|       |                          | ОФО         | ЗФО | ОЗФО |   |                                    |
| 1     | 1                        | 8           | 10  | -    | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий           | Подготовка к практическим занятиям |
| 2     | 2                        | 8           | 10  | -    | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга            | Подготовка к практическим занятиям |
| 3     | 3                        | 8           | 10  | -    | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 4     | 4                        | 8           | 10  | -    | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга                    | Подготовка к практическим занятиям |
| 5     | 5                        | 10          | 10  | -    | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании             | Подготовка к практическим занятиям |
| 6     | 6                        | 10          | 10  | -    | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала                           | Подготовка к практическим занятиям |
| 7     | 1-6                      | 8           | 10  | -    | -   | Подготовка к зачету                |

|        |     |    |    |   |   |                               |
|--------|-----|----|----|---|---|-------------------------------|
| 8      | 1-6 | -  | 18 | - | - | Подготовка контрольной работы |
| Итого: |     | 60 | 88 | - | - | -                             |

5.2.3. Преподавание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- информационные технологии;
- активные методы обучения, в том числе с использованной адаптированной системы обучения (работа обучающихся в парах, с переходом от информативного обучения к развивающему);
- личностно-ориентированные;
- проблемно-развивающие.

## 6. Тематика курсовых проектов

Не предусмотрены учебным планом

## 7. Контрольные работы

1 вариант

1. Понятие и сущность рекрутмента
2. Онлайн-площадки для коммуникации и доступа к информации об участниках рынка труда

2 вариант

1. Основные технологические этапы рекрутмента
2. Социальные медиа – как канал взаимодействия участников рынка труда

3 вариант

1. Ведение профиля рекрутера в социальных сетях
2. Логические операторы и техника их применения в Google и Yandex

4 вариант

1. Формирование профиля вакансии. Обсуждение с заказчиком.
2. CPA/CPL-сети для кадровой лидогенерации

5 вариант

1. Ценностное предложение и бренд работодателя.
2. Формы сотрудничества с кадровыми провайдерами.

6 вариант

1. Объявление о вакансии – как рекламный инструмент
2. Формирование требований к кандидатам

7 вариант

1. Правила подготовки объявления о вакансии.
2. Большие данные (Big Data) в HR-менеджменте, рекрутинговая аналитика и метрики

8 вариант

1. Лендинг – как инструмент привлечения целевых кандидатов
2. Понятие и сущность адаптации персонала

9 вариант

1. Технология поиска кандидатов на вакансии
2. Применение цифровых технологий в процессе адаптации персонала

10 вариант

1. Рекрутинговая эффективность корпоративного сайта
2. Применение цифровых технологий в процессе управления персоналом

## 8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной, очно-заочной и заочной форм обучения представлена в таблице 8.1.-8.2.

Таблица 8.1

Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения

| № п/п                       | Виды мероприятий в рамках текущего контроля | Количество баллов |
|-----------------------------|---|-------------------|
| <b>1 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 1                           | Защита кейс-задания по теме 1,2             | 20                |
| 2                           | Тест по разделам 1,2                        | 10                |
|                             | <b>ИТОГО за первую текущую аттестацию</b>   | <b>0-30</b>       |
| <b>2 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 3                           | Выполнение кейс-задания по теме 3,4         | 20                |
| 4                           | Тест по разделу 3,4                         | 10                |
|                             | <b>ИТОГО за вторую текущую аттестацию</b>   | <b>0-30</b>       |
| <b>3 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 5                           | Выполнение кейс-задания по теме 5,6         | 20                |
| 6                           | Тест по разделу 5,6                         | 20                |
|                             | <b>ИТОГО за третью текущую аттестацию</b>   | <b>0-40</b>       |
|                             | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>0-100</b>      |

Таблица 8.2

Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения

| № п/п | Виды мероприятий в рамках текущего контроля                           | Количество баллов |
|-------|---|-------------------|
| 1     | Выполнение заданий на практических занятиях                           | 50                |
| 2     | Выполнение контрольной работы по курсу (предусмотрена учебным планом) | 15                |
| 3     | Итоговый тест по дисциплине   | 35                |
|       | <b>ВСЕГО</b>  | <b>100</b>        |

## 5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://www.urait.ru)
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина <http://elib.gubkin.ru/>,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета <http://bibl.rusoil.net/> ,



- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ <http://lib.ugtu.net/books>
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

| № п/п | Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий  | Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор) |
|-------|--|--|--|
| 1     | 2  | 3  | 4  |
| 1     | Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом  | <i>Аудитория для лекционных занятий:</i><br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт.<br><i>Аудитория для практических занятий:</i><br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт. | 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д.70  |

## 11. Методические указания по организации СРС

### 11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

На практических занятиях обучающиеся отрабатывают практические аспекты теоретических вопросов, рассмотренных в рамках лекционных занятий. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Подготовка к практическим занятиям предполагает работу с Интернет – ресурсами и сбор необходимой информации для выполнения аналитических расчетов и построения причинно-следственных связей исходя из заданной тематики. Наличие конспекта лекций на практическом занятии обязательно.

Следует отметить, что не менее 50% времени от общего времени на изучение дисциплины потребуются на работу с различными источниками: периодической литературой, учебниками, Интернет-ресурсами и т.д. для поиска актуальной информации для выполнения расчетно-аналитических работ, систематизация различных теоретико-методических подходов и т.д.

## 11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа (СР) обеспечивает подготовку обучающихся к практическим занятиям и итоговой аттестации по курсу. Внеаудиторная СР это вид учебных занятий, в процессе которых обучающиеся, руководствуясь непосредственной помощью преподавателя или соответствующей научно-методической литературой, самостоятельно углубляют и совершенствуют приобретенные на аудиторных занятиях знания, умения и опыт учебно-познавательной деятельности, выполняя во внеаудиторное время учебные контрольные задания, способствующие развитию их интеллектуальной активности и познавательной самостоятельности как черт личности.

**Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания**

Дисциплина Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом

Код, специальности:

21.05.04 Горное дело

21.05.06 Нефтегазовая техника и технологии

| Код компетенции   | Код, наименование ИДК  | Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)   | Критерии оценивания результатов обучения  |  |  |  |
|---|--|---|---|--|--|--|
|   |  |   | 1-2   | 3  | 4  | 5  |
| ПКСд-7<br>Способен осуществлять поиск и привлечение персонала на основе современных методов оценки и планирования потребности в персонале с учетом изменений на рынке труда | ПКСд-7.1<br>Определяет и планирует потребность персонала, осуществляет поиск и привлечение | Знать: 31<br>инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи | Частично понимает инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга, не может соотнести их со спецификой решаемой производственной задачи | Понимает сущность инновационных технологий определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя, но не соотносит со спецификой решаемой производственной задачи | Понимает сущность инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но допускает несущественные ошибки | Понимает сущность инновационных технологий определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи |
|   |  | Уметь: У1 спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи                  | Не умеет планировать потребность в персонале и подбирать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи  | Способен частично спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из   | Способен в большей степени правильно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя   | Способен корректно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи              |

|  |  |   |   | специфики решаемой задачи  | из специфики решаемой задачи   |  |
|--|--|---|---|--|--|--|
|  |  | <p>Владеть: В1<br/> практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p> | <p>Затрудняется при практическом использовании инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p> | <p>Владеет частично практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но без детальной проработки</p> | <p>Владеет в большей степени практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но допускает незначительные ошибки</p> | <p>Владеет в полном объеме практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p> |

## КАРТА обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом

Код, специальности:

21.05.04 Горное дело

21.05.06 Нефтегазовые техника и технологии

| №<br>п<br>/<br>п | Название учебного, учебно-методического издания,<br>автор, издательство, вид издания, год издания   | Количество<br>экземпляров<br>в БИК | Контингент<br>обучающихся,<br>использующих<br>указанную<br>литературу | Обеспеченность<br>обучающихся<br>литературой,<br>% | Наличие<br>электронног<br>о варианта в<br>ЭБС<br>(+/-) |
|------------------|---|------------------------------------|---|--|--|
| 1                | <a href="#">Денисов, А. М.</a><br><b>Организация работы рекрутингового</b> (кадрового) агентства : учебное пособие / А. М. Денисов. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - ЭБС "Лань". - <a href="https://e.lanbook.com/book/176555">https://e.lanbook.com/book/176555</a>  | ЭР*                                | 30  | 100  | +  |
| 2                | <a href="#">Горленко, Олег Александрович.</a><br><b>Управление персоналом</b> : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. - 2-е изд., испр. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 217 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". -URL: <a href="https://urait.ru/bcode/530633">https://urait.ru/bcode/530633</a> | ЭР*                                | 30  | 100  | +  |
| 3                | <b>Управление персоналом</b> : учебник и практикум для вузов / ред. А. А. Литвинюк. - 2-е изд., пер. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 498 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". -URL: <a href="https://urait.ru/bcode/510735">https://urait.ru/bcode/510735</a>   | ЭР*                                | 30  | 100  | +  |
| 4                | <a href="#">Одегов, Юрий Геннадьевич.</a><br><b>Управление персоналом</b> : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - 2-е изд., пер. и доп. - М : Издательство Юрайт, 2023. - 445 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". -URL: <a href="https://urait.ru/bcode/531529">https://urait.ru/bcode/531529</a>          | ЭР*                                | 30  | 100  | +  |
| 5                | <a href="#">Воденко, К. В.</a><br><b>Управление персоналом</b> : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с. - ЭБС Лань. -URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/119285">https://e.lanbook.com/book/119285</a>   | ЭР*                                | 30  | 100  | +  |

ЭР\* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>