

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Клочков Юрий Сергеевич

Должность: и.о. ректора

Дата подписания: 05.12.2024 17:10:02

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**

направления подготовки:

- 01.03.02 Прикладная математика и информатика
- 05.03.01 Геология
- 08.03.01 Строительство
- 09.03.01 Информатика и вычислительная техника
- 09.03.02 Информационные системы и технологии
- 12.03.01 Приборостроение
- 12.03.04 Биотехнические системы и технологии
- 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника
- 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
- 15.03.01 Машиностроение
- 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств
- 15.03.06 Мехатроника и робототехника
- 18.03.01 Химическая технология
- 18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
- 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания
- 20.03.01 Техносферная безопасность
- 21.03.01 Нефтегазовое дело
- 22.03.01 Материаловедение и технологии материалов
- 23.03.01 Технология транспортных процессов
- 27.03.01 Стандартизация и метрология
- 27.03.03 Системный анализ и управление (УЭПб)
- 27.03.04 Управление в технических системах
- 27.03.05 Инноватика
- 28.03.03 Наноматериалы
- 38.03.05 Бизнес-информатика
- 38.03.06 Торговое дело
- 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура
- 41.03.06 Публичная политика и социальные науки
- 43.03.01 Сервис
- 45.03.04 Интеллектуальные системы в гуманитарной сфере

форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры МТЭК

Протокол № ____ от «____» _____ 2023 г.

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.

Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” является логическим продолжением содержания дисциплин “Теория управления”, “Основы системного анализа” и служит основой для освоения дисциплин “Стратегическое управление”, “Отраслевой производственный менеджмент”, “Управление проектами” а также подготовки выпускной квалификационной работы.

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 |
| Очно-заочная* | 3/5 | 12 | 20 | 0 | 76 | 0 | зачет |

* очно-заочная для 21.03.01 Нефтегазовое дело и 08.03.01 Строительство

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 Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7 | тест 2 Кейс-задание по теме 2 |
| 3 | 3 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7 | тест 3 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7 | тест 4 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 Кейс-задание по теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | 3 | 4 | - | 8 | 15 | ПКСд-7 | тест 6 Кейс-задание по теме 6 |
| 7 | Зачет | | - | - | - | 8 | 8 | ПКСд-7 | Итоговый тест |
| Итого: | | | 18 | 34 | - | 56 | 108 | - | - |

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

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 Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 2 | 4 | - | 12 | 17 | ПКСд-7 | тест 2 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 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 2 | 4 | - | 12 | 17 | ПКСд-7 | тест 4 Кейс-задание по теме 4 |
| 5 | 5 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и | 2 | 2 | - | 10 | 19 | ПКСд-7 | тест 5 Кейс-задание по |

| | | | | | | | | | |
|--------|-------|---|----|----|---|----|-----|--------|----------------------------------|
| | | адаптации персонала компании | | | | | | | теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | 2 | 2 | - | 10 | 15 | ПКСД-7 | тест 6 Кейс-задание по теме 6 |
| 7 | Зачет | | - | - | - | 8 | 8 | ПКСД-7 | Итоговый тест |
| Итого: | | | 12 | 20 | - | 76 | 108 | - | - |

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.3

| № 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 | - | 12 | 14 | ПКСД-7 | тест 1 Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСД-7 | тест 2 Кейс-задание по теме 2 |
| 3 | 3 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСД-7 | тест 3 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСД-7 | тест 4 Кейс-задание по теме 4 |
| 5 | 5 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСД-7 | тест 5 Кейс-задание по теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | 1 | 1 | - | 12 | 14 | ПКСД-7 | тест 6 Кейс-задание по теме 6 |
| 7 | Контрольная работа | | - | - | - | 16 | 16 | ПКСД-7 | Задание для контрольной работы |
| 8 | Зачет | | - | - | - | 4 | 4 | ПКСД-7 | Итоговый тест |
| Итого: | | | 6 | 10 | - | 92 | 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 СЕВ 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 | 2 | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий |
| 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга |
| 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |
| 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга |
| 5 | 5 | 3 | 1 | 2 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании |
| 6 | 6 | 3 | 1 | 2 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала |
| Итого: | | 18 | 6 | 12 | |

Практические занятия

Таблица 5.2.2

| № п/п | Номер раздела дисциплины | Объем, час. | | | Тема практического занятия |
|--------|--------------------------|-------------|-----|------|---|
| | | ОФО | ЗФО | ОЗФО | |
| 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий |
| 2 | 2 | 6 | 2 | 4 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга |
| 3 | 3 | 6 | 2 | 4 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |
| 4 | 4 | 6 | 2 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга |
| 5 | 5 | 8 | 2 | 2 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании |
| 6 | 6 | 4 | 1 | 2 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала |
| Итого: | | 34 | 10 | 20 | |

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 | 12 | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий | Подготовка к практическим занятиям |
| 2 | 2 | 8 | 12 | 12 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 3 | 3 | 8 | 12 | 12 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 4 | 4 | 8 | 12 | 12 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 5 | 5 | 8 | 12 | 10 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | Подготовка к практическим занятиям |
| 6 | 6 | 8 | 12 | 10 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | Подготовка к практическим занятиям |
| 7 | 1-6 | 8 | 4 | 8 | - | Подготовка к зачету |
| 8 | 1-6 | - | 16 | - | - | Подготовка контрольной работы |
| Итого: | | 56 | 92 | 76 | - | - |

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);

- лично-ориентированные;
- проблемно-развивающие.

6. Тематика курсовых проектов

Не предусмотрены учебным планом

7. Контрольные работы (для ЗФО)

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 и очно-заочной форм 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
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ 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> Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт. <i>Аудитория для практических занятий:</i> Учебная мебель: столы, стулья. 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, направление подготовки

01.03.02 Прикладная математика и информатика

05.03.01 Геология

08.03.01 Строительство

09.03.01 Информатика и вычислительная техника

09.03.02 Информационные системы и технологии

12.03.01 Приборостроение

12.03.04 Биотехнические системы и технологии

13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника

13.03.02 Электроэнергетика и электротехника

15.03.01 Машиностроение

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

15.03.06 Мехатроника и робототехника

18.03.01 Химическая технология

18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии

19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания

20.03.01 Техносферная безопасность

21.03.01 Нефтегазовое дело

22.03.01 Материаловедение и технологии материалов

23.03.01 Технология транспортных процессов

27.03.01 Стандартизация и метрология

27.03.03 Системный анализ и управление (УЭПБ)

27.03.04 Управление в технических системах

27.03.05 Инноватика

28.03.03 Наноматериалы

38.03.05 Бизнес-информатика

38.03.06 Торговое дело

38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура

41.03.06 Публичная политика и социальные науки

43.03.01 Сервис

45.03.04 Интеллектуальные системы в гуманитарной сфере

| Код компетенции | Код, наименование ИДК | Код и наименование результата обучения по дисциплине | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|---|--|--|--|--|--|--|
| | | | 1-2 | 3 | 4 | 5 |
| ПКСд-7 Способен осуществлять поиск и | ПКСд-7.1 Определяет и планирует потребность в | Знать: инновационные технологии определения и 31 | Частично понимает инновационные технологии определения и | Понимает сущность инновационных технологий определения и | Понимает сущность инновационные технологии | Понимает сущность инновационных технологий определения и |

| | | | | | | |
|--|--|--|---|--|--|--|
| <p>привлечение персонала на основе современных методов оценки и планирования потребности в персонале с учетом изменений на рынке труда</p> | <p>персонале, осуществляет поиск и привлечение</p> | <p>планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p> | <p>планирования потребности в персонале, рекрутинга, не может соотнести их со спецификой решаемой производственной задачи</p> | <p>планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя, но не соотносит со спецификой решаемой производственной задачи</p> | <p>определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но допускает несущественные ошибки</p> | <p>планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p> |
| | | <p>Уметь: У1 спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p> | <p>Не умеет планировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p> | <p>Способен частично спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p> | <p>Способен в большей степени правильно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p> | <p>Способен корректно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p> |
| | | <p>Владеть: В1 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</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> |

| | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | производственно й задачи, но допускает незначительные ошибки | |
|--|--|--|--|--|--|--|

КАРТА обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом
 Код, направление подготовки 01.03.02 Прикладная математика и информатика
 05.03.01 Геология
 08.03.01 Строительство
 09.03.01 Информатика и вычислительная техника
 09.03.02 Информационные системы и технологии
 12.03.01 Приборостроение
 12.03.04 Биотехнические системы и технологии
 13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника
 13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
 15.03.01 Машиностроение
 15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств
 15.03.06 Мехатроника и робототехника
 18.03.01 Химическая технология
 18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
 19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания
 20.03.01 Техносферная безопасность
 21.03.01 Нефтегазовое дело
 22.03.01 Материаловедение и технологии материалов
 23.03.01 Технология транспортных процессов
 27.03.01 Стандартизация и метрология
 27.03.03 Системный анализ и управление (УЭПб)
 27.03.04 Управление в технических системах
 27.03.05 Инноватика
 28.03.03 Наноматериалы
 38.03.05 Бизнес-информатика
 38.03.06 Торговое дело
 38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура
 41.03.06 Публичная политика и социальные науки
 43.03.01 Сервис
 45.03.04 Интеллектуальные системы в гуманитарной сфере

| № 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 | Денисов, А. М. Организация работы рекрутингового (кадрового) агентства : учебное пособие / А. М. Денисов. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - ЭБС "Лань". - | ЭР* | 30 | 100 | + |

| | | | | | |
|---|---|-----|----|-----|---|
| | https://e.lanbook.com/book/176555 | | | | |
| 2 | Горленко, Олег Александрович. Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/530633 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 3 | Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/510735 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 4 | Одегов, Юрий Геннадьевич. Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/531529 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 5 | Воденко, К. В. Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с. - ЭБС Лань. -URL: https://e.lanbook.com/book/119285 | ЭР* | 30 | 100 | + |

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

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**

направления подготовки: 21.03.02 Землеустройство и кадастры

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры МТЭК

Протокол № ____ от «____» _____ 2023 г.

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.

Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” является логическим продолжением содержания дисциплин “Теория управления”, “Основы системного анализа” и служит основой для освоения дисциплин “Стратегическое управление”, “Отраслевой производственный менеджмент”, “Управление проектами” а также подготовки выпускной квалификационной работы.

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, час. | Форма промежуточной аттестации |
|----------------|---------------|--|----------------------|----------------------|------------------------------|----------------|--------------------------------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | | | |
| Очная | 3/5 | 14 | 28 | 0 | 66 | 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 Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7 | тест 2 Кейс-задание по теме 2 |
| 3 | 3 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 2 | 6 | - | 8 | 16 | ПКСд-7 | тест 3 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 2 | 4 | - | 10 | 16 | ПКСд-7 | тест 4 Кейс-задание по теме 4 |
| 5 | 5 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | 2 | 4 | - | 12 | 18 | ПКСд-7 | тест 5 Кейс-задание по теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | 2 | 4 | - | 12 | 18 | ПКСд-7 | тест 6 Кейс-задание по теме 6 |
| 7 | Зачет | | - | - | - | 8 | 8 | ПКСд-7 | Итоговый тест |
| Итого: | | | 14 | 28 | - | 66 | 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 | - | 12 | 14 | ПКСд-7 | тест 1 Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 2 Кейс-задание по теме 2 |
| 3 | 3 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 3 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 4 Кейс-задание по теме 4 |
| 5 | 5 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 5 Кейс-задание по теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и | 1 | 1 | - | 12 | 14 | ПКСд-7 | тест 6 Кейс-задание по |

| | | | | | | | | | |
|--------|--------------------|---------------------|---|----|---|----|-----|--------|--------------------------------|
| | | адаптации персонала | | | | | | | теме 6 |
| 7 | Контрольная работа | | - | - | - | 16 | 16 | ПКСд-7 | Задание для контрольной работы |
| 8 | Зачет | | - | - | - | 4 | 4 | ПКСд-7 | Итоговый тест |
| Итого: | | | 6 | 10 | - | 92 | 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 СЕВ 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 | 2 | 1 | - | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |
| 4 | 4 | 2 | 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: | | 14 | 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 | 4 | 2 | - | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга |
| 5 | 5 | 4 | 2 | - | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании |
| 6 | 6 | 4 | 1 | - | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала |
| Итого: | | 28 | 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 | 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 | 10 | 12 | - | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |

| | | | | | | |
|--------|-----|----|----|---|---|------------------------------------|
| 5 | 5 | 12 | 12 | - | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | Подготовка к практическим занятиям |
| 6 | 6 | 12 | 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: | | 66 | 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 (для ЗФО)

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. СРА/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 |
|----------------------|---|-------------------|
| 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
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ 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 | <p><i>Аудитория для лекционных занятий:</i> Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт.</p> <p><i>Аудитория для практических занятий:</i> Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт.</p> | 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, направление подготовки 21.03.02 Землеустройство и кадастры

Направленность (профиль) Городской кадастр; Кадастр недвижимости

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

| | | | | | | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| | | | | специфики решаемой задачи | из специфики решаемой задачи | |
| | | <p>Владеть: В1</p> <p>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, направление подготовки 21.03.02 Землеустройство и кадастры

Направленность (профиль) Городской кадастр; Кадастр недвижимости

| № 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 электронног о варианта в ЭБС (+/-) |
|------------------|--|------------------------------------|---|--|--|
| 1 | <u>Денисов, А. М.</u> Организация работы рекрутингового (кадрового) агентства : учебное пособие / А. М. Денисов. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - ЭБС "Лань". - https://e.lanbook.com/book/176555 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 2 | <u>Горленко, Олег Александрович.</u> Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/530633 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 3 | Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/510735 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 4 | <u>Одегов, Юрий Геннадьевич.</u> Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/531529 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 5 | <u>Воденко, К. В.</u> Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с. - ЭБС Лань. -URL: https://e.lanbook.com/book/119285 | ЭР* | 30 | 100 | + |

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

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

направление подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление

направленность (профиль): Системный анализ и управление социальными и экономическими процессами

форма обучения: очная

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от « _____ » _____ 20__ г.

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.

Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” является логическим продолжением содержания дисциплин “Теория управления”, “Основы системного анализа” и служит основой для освоения дисциплин “Стратегическое управление”, “Отраслевой производственный менеджмент”, “Управление проектами” а также подготовки выпускной квалификационной работы.

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, час. | Форма промежуточной аттестации |
|----------------|---------------|--|----------------------|----------------------|------------------------------|----------------|--------------------------------|
| | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные занятия | | | |
| Очная | 3/5 | 16 | 30 | 0 | 62 | 0 | 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 | 3 | 4 | - | 8 | 15 | ПКСд-7.1 | Тест 1 |

| | | | | | | | | | |
|--------|-------|---|----|----|---|----|-----|----------|----------------------------------|
| | | персоналом как объект внедрения инновационных технологий | | | | | | | Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7.1 | Тест 2 Кейс-задание по теме 2 |
| 3 | 3 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7.1 | Тест 3 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7.1 | Тест 4 Кейс-задание по теме 4 |
| 5 | 5 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | 2 | 6 | - | 11 | 19 | ПКСд-7.1 | Тест 5 Кейс-задание по теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | 2 | 4 | - | 11 | 15 | ПКСд-7.1 | Тест 6 Кейс-задание по теме 6 |
| 7 | Зачет | | - | - | - | 8 | 8 | ПКСд-7.1 | Итоговый тест |
| Итого: | | | 16 | 32 | - | 62 | 108 | - | - |

Заочная форма обучения (ЗФО) не реализуется.

Очно-заочная форма обучения (ОЗФО) не реализуется.

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 СЕВ SHL, HR Scanner, Proaction, Лаборатория «Гуманитарные технологии» и др.), анализу резюме (Headhunter и Skillz) 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 | - | - | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий |
| 2 | 2 | 3 | - | - | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга |
| 3 | 3 | 3 | - | - | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга |
| 4 | 4 | 3 | - | - | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга |
| 5 | 5 | 2 | - | - | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании |
| 6 | 6 | 2 | - | - | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала |
| Итого: | | 16 | | | - |

Практические занятия

Таблица 5.2.2

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

| | | | | | |
|--------|--|----|--|--|-----------|
| | | | | | персонала |
| Итого: | | 32 | | | |

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 | - | - | Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий | Подготовка к практическим занятиям |
| 2 | 2 | 8 | - | - | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 3 | 3 | 8 | - | - | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 4 | 4 | 8 | - | - | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | Подготовка к практическим занятиям |
| 5 | 5 | 11 | - | - | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | Подготовка к практическим занятиям |
| 6 | 6 | 11 | - | - | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | Подготовка к практическим занятиям |
| 7 | 1-6 | 8 | - | - | - | Подготовка к зачету |
| Итого: | | 62 | | | | |

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

Не предусмотрены учебным планом

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 формы обучения представлена в таблице 8.1.

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 |

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
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ 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

| № | Наименование учебных | Наименование помещений для проведения | Адрес (местоположение) помещений |
|---|----------------------|---------------------------------------|----------------------------------|
|---|----------------------|---------------------------------------|----------------------------------|

| | | | |
|-----|---|--|---|
| п/п | предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы | всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий | 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 | Аудитория для лекционных занятий: Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт. Аудитория для практических занятий: Учебная мебель: столы, стулья. 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, направление подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление

Направленность (профиль): Системный анализ и управление социальными и экономическими процессами

| Код компетенции | Код, наименование ИДК | Код и наименование результата обучения по дисциплине | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|-----------------|--|---|---|--|--|--|
| | | | 1-2 | 3 | 4 | 5 |
| ПКСд-7 | ПКСд-7.1 Определяет и планирует потребность в персонале, осуществляет поиск и привлечение | Знать: 31 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 | |
| | | Владеть: В1 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, направление подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление

Направленность (профиль): Системный анализ и управление социальными и экономическими процессами

| № 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 электронног о варианта в ЭБС (+/-) |
|------------------|---|------------------------------------|---|--|--|
| 1 | <u>Денисов, А. М.</u> Организация работы рекрутингового (кадрового) агентства : учебное пособие / А. М. Денисов. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - ЭБС "Лань". - https://e.lanbook.com/book/176555 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 2 | <u>Горленко, Олег Александрович.</u> Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/530633 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 3 | Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/510735 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 4 | <u>Одегов, Юрий Геннадьевич.</u> Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/531529 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 5 | <u>Воденко, К. В.</u> Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с. - ЭБС Лань. -URL: https://e.lanbook.com/book/119285 | ЭР* | 30 | 100 | + |

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ

<http://webirbis.tsogu.ru/>

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**

направления подготовки:

42.03.01 Реклама и связи с общественностью

43.03.03 Гостиничное дело

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры МТЭК

Протокол № ____ от «____» _____ 2023 г.

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.

Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” является логическим продолжением содержания дисциплин “Теория управления”, “Основы системного анализа” и служит основой для освоения дисциплин “Стратегическое управление”, “Отраслевой производственный менеджмент”, “Управление проектами” а также подготовки выпускной квалификационной работы.

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 Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7 | тест 2 Кейс-задание по теме 2 |
| 3 | 3 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7 | тест 3 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 3 | 6 | - | 8 | 17 | ПКСд-7 | тест 4 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 Кейс-задание по теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала | 2 | 4 | - | 10 | 16 | ПКСд-7 | тест 6 Кейс-задание по теме 6 |
| 7 | Зачет | | - | - | - | 8 | 8 | ПКСд-7 | Итоговый 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 | - | 12 | 14 | ПКСд-7 | тест 1 Кейс-задание по теме 1 |
| 2 | 2 | Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 2 Кейс-задание по теме 2 |
| 3 | 3 | Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 3 Кейс-задание по теме 3 |
| 4 | 4 | Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 4 Кейс-задание по теме 4 |
| 5 | 5 | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | 1 | 2 | - | 12 | 15 | ПКСд-7 | тест 5 Кейс-задание по теме 5 |
| 6 | 6 | Эффективность цифровых технологий подбора и | 1 | 1 | - | 12 | 14 | ПКСд-7 | тест 6 Кейс-задание по |

| | | | | | | | | | |
|--------|--------------------|---------------------|---|----|---|----|-----|--------|--------------------------------|
| | | адаптации персонала | | | | | | | теме 6 |
| 7 | Контрольная работа | | - | - | - | 16 | 16 | ПКСд-7 | Задание для контрольной работы |
| 8 | Зачет | | - | - | - | 4 | 4 | ПКСд-7 | Итоговый тест |
| Итого: | | | 6 | 10 | - | 92 | 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 СЕВ 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 | 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 | 10 | 12 | - | Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании | Подготовка к практическим занятиям |
| 6 | 6 | 10 | 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: | | 60 | 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 (для ЗФО)

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 |
|----------------------|---|-------------------|
| 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
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ 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 | <p><i>Аудитория для лекционных занятий:</i> Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт.</p> <p><i>Аудитория для практических занятий:</i> Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт.</p> | 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, направление подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

43.03.03 Гостиничное дело

| Код компетенции | Код, наименование ИДК | Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю) | Критерии оценивания результатов обучения | | | |
|---|--|---|---|--|--|--|
| | | | 1-2 | 3 | 4 | 5 |
| 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: 31 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 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 |

| | | | | специфики решаемой задачи | из специфики решаемой задачи | |
|--|--|---|---|--|--|--|
| | | <p>Владеть: В1</p> <p>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, направление подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

43.03.03 Гостиничное дело

| № 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>Денисов, А. М.</u> Организация работы рекрутингового (кадрового) агентства : учебное пособие / А. М. Денисов. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - ЭБС "Лань". - https://e.lanbook.com/book/176555 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 2 | <u>Горленко, Олег Александрович.</u> Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/530633 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 3 | Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/510735 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 4 | <u>Одегов, Юрий Геннадьевич.</u> Управление персоналом : 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: https://urait.ru/bcode/531529 | ЭР* | 30 | 100 | + |
| 5 | <u>Воденко, К. В.</u> Управление персоналом : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин [и др.]. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К, 2019. - 374 с. - ЭБС Лань. -URL: https://e.lanbook.com/book/119285 | ЭР* | 30 | 100 | + |

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