

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 19.08.2026 10:55:10
Уникальный программный ключ:
3beb265d5d589e7ff4c954946f3ad99a1e70ac12

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

«__» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

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

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Инженерная экономика

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” служит основой для освоения дисциплин Кадровый документооборот и трудовое право, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, Цифровые услуги и сервисы в управлении персоналом 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.			Самостоя- тельная работа, час.	Конт- роль	Форма промежуточ- ной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	3/5	18	34	0	56	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 персоналом как объект внедрения инновационных технологий	3	4	-	10	17	ПКСд-7	тест 1 Кейс-задание по теме 1
2	2	Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга	3	6	-	10	19	ПКСд-7	тест 2 Кейс-задание по теме 2
3	3	Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга	3	6	-	10	19	ПКСд-7	тест 3 Кейс-задание по теме 3
4	4	Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга	3	6	-	10	19	ПКСд-7	тест 4 Кейс-задание по теме 4
5	5	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании	3	8	-	10	21	ПКСд-7	тест 5 Кейс-задание по теме 5
6	6	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала	3	4	-	6	13	ПКСд-7	тест 6 Кейс-задание по теме 6
7	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-7	Итоговый тест
Итого:			18	34	-	56	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 видеоинтервью, тестированию (SHL, HeadHunter и CEB SHL, HR Scanner, Proaction, Лаборатория «Гуманитарные технологии» и др.), анализу резюме (Headhunter и Skillaz) и др.), агрегаторов, мессенджеров, рекрутинговых сервисов и мобильных приложений (HeadHunter, Superjob, Zarplata.ru и др.): анализ, проектирование алгоритма, особенности внедрения.

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

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

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

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	3			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	3			Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании
6	6	3			Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала
Итого:		18			

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	8			Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании
6	6	4			Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала
Итого:		34			

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

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)

Контрольные работы не предусмотрены учебным планом

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1

Таблица 8.1

№ 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 1.

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

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 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	<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.

КАРТА обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Направленность (профиль): Инженерная экономика

Форма обучения: очная

№ 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". - https://e.lanbook.com/book/176555	ЭР*	30	100	+
2	Горленко, Олег Александрович. 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	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/>