

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о документе

ФИО: Клочков Юрий Сергеевич

Должность: и.о. ректора

Дата подписания: 29.03.2024 10:11:03

Уникальный программный ключ:

4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное

образовательное учреждение высшего образования

«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Председатель КСН

 В. В. Пленкина

«31» мая 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Инновационные технологии рекрутинга и адаптации персонала**

направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

направленность (профиль)/специализация: **Администрирование, консалтинг и**


кадровый аудит в условиях цифровизации

форма обучения: **очная**


Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 27.05.2021г. и требованиями ОПОП 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации» к результатам освоения дисциплины

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры Менеджмента в отраслях ТЭК

Протокол № 8 от «31» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой МТЭК  В. В. Пленкина

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной программы  Л. С. Ковальжина
«31» мая 2021 г.

Рабочую программу разработал:

Л. С. Ковальжина, доцент кафедры менеджмента в отраслях ТЭК,
канд. социол. наук 

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины – формирование умений работы с цифровыми технологиями и использования цифровых инструментов при рекрутинге и адаптации персонала компании.

Задачи дисциплины:

- освоение алгоритма планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала;
- формирование умений работы с системами автоматизации подбора персонала и технологией Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и адаптации;
- обучение планированию мероприятий по внедрению информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала, а также оцениванию эффективности используемых цифровых технологий и инструментов.

Изучение дисциплины в должной степени служит целям формирования компетенций ПКС-1, ПКС-5.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

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;
- умения: анализировать кадровую потребность предприятия, строить профессиограмму;
- владение: навыками анализа кадровых данных.

Содержание дисциплины является логическим продолжением курса «Основы управления персоналом», служит основой для освоения дисциплины «Кадровый консалтинг», «Цифровые технологии управления персоналом», для подготовки ВКР и дальнейшей профессиональной деятельности.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины 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
ПКС-1. Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПКС-1.8 Использует современные информационные технологии и системы	Знать: З1 – особенности использования систем автоматизации подбора персонала, возможности технологий Больших данных (Big Data) для кадрового менеджмента
		Уметь: У1 - использовать системы автоматизации подбора персонала и технологии Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и адаптации
ПКС-5. Способен разрабатывать и реализовывать систему рекрутинга, адаптации и развития персонала	ПКС-5.1 Планирует внедрение информационного продукта в организации для адаптации персонала	Знать: З2 – алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала
		Уметь: У2 – планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала
	ПКС-5.2 Использует информационные технологии для рекрутинга, адаптации	Уметь: У3 – использовать различные цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании Уметь: У4 – оценивать эффективность используемых цифровых технологий и

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
	и развития персонала	инструментов

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
очная	1/2	-	24	-	84	Экзамен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

- очная форма обучения

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 адаптация персонала: планирование, цифровизация и место в системе кадрового менеджмента	-	4	-	10	14	ПКС 1.8, ПКС 5.1, ПКС 5.2	Задания Дискуссия
2	2	Цифровые технологии рекрутинга и адаптации персонала компании	-	20	-	38	58	ПКС 1.8, ПКС 5.1, ПКС 5.2	Задания Дискуссия
3	Экзамен		-	-	-	36	36	ПКС 1.8, ПКС 5.1, ПКС 5.2	Задания
Итого:			-	24	-	84	108		

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

Раздел 1 Рекрутинг и адаптация персонала: планирование, цифровизация и место в системе кадрового менеджмента

Тема 1.1 Рекрутинг и адаптация персонала как объект цифровизации

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

Тема 1.2 Планирование процедур и алгоритма рекрутинга и адаптации

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 2 Цифровые технологии рекрутинга и адаптации персонала компании

Тема 2.1 Программное обеспечение для реализации рекрутинговых задач

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

Тема 2.2 Технологии больших данных в рекрутинге

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

Тема 2.3 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.

Тема 2.4 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 по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Лекционные занятия учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
		ОФО	
1	1	2	Рекрутинг и адаптация персонала как объект цифровизации
2		2	Планирование процедур и алгоритма рекрутинга и адаптации
3	2	6	Программное обеспечение для реализации рекрутинговых задач
4		4	Технологии больших данных в рекрутинге
5		10	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании
6		4	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала
Итого:		24	

Лабораторные работы

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
		ОФО		
1	1	4	Рекрутинг и адаптация персонала как объект цифровизации	Выполнение задания
2		6	Планирование процедур и алгоритма рекрутинга и адаптации	Выполнение задания
3	2	9	Программное обеспечение для реализации рекрутинговых задач	Выполнение задания
4		10	Технологии больших данных в рекрутинге	Выполнение задания

5		9	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании	Выполнение задания
6		10	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала	Выполнение задания
7	-	36	Подготовка к экзамену	Выполнение задания
Итого:		84		

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия);
- метод проектов (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены

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

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Выполнение задания	0-40
2	Дискуссия	0-10
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	0-50
2 текущая аттестация		
3	Выполнение задания	0-40
4	Дискуссия	0-10
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	0-50
	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

1. ТИУ «Полнотекстовая БД» на платформе ЭБС ООО «Издательство ЛАНЬ»
2. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО РГУ Нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина.
3. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО УГНТУ.
4. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет».
5. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ».
6. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ЭБС ЛАНЬ».
7. Электронно-библиотечная система IPRbooks с ООО «Ай Пи Эр Медиа».
8. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Политехресурс».

9. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ПРОСПЕКТ».

10. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «РУНЭБ».

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

1. Microsoft Windows.
2. Microsoft Office Professional Plus.
3. Zoom (свободно-распространяемое ПО).
4. Skype (свободно-распространяемое ПО).

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	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Microsoft Windows, Microsoft Office Professional Plus, Zoom	Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, компьютер, акустическая система. Локальная и корпоративная сеть. Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте, проектор. Учебно-наглядные пособия: раздаточный материал

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют типовые расчеты и кейс-задачи. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций на практическом занятии обязательно.

Задания на выполнение типовых расчетов на практических занятиях обучающиеся получают индивидуально.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем) у преподавателя для индивидуального освоения. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить доклад по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

дисциплины: **Инновационные технологии рекрутинга и адаптации персонала**

направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

направленность (профиль)/специализация: **Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации**

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКС-1	ПКС-1.8 Использует современные информационные технологии и системы	Знать: З1 – особенности использования систем автоматизации подбора персонала, возможности технологий Больших данных (Big Data) для кадрового менеджмента	Не знает особенности использования систем автоматизации подбора персонала, возможности технологий Больших данных (Big Data) для кадрового менеджмента	Демонстрирует отдельные знания особенностей использования систем автоматизации подбора персонала, возможностей технологий Больших данных (Big Data) для кадрового менеджмента	Знает особенности использования систем автоматизации подбора персонала, возможности технологий Больших данных (Big Data) для кадрового менеджмента, допуская незначительные ошибки	Знает особенности использования систем автоматизации подбора персонала, возможности технологий Больших данных (Big Data) для кадрового менеджмента
		Уметь: У1 - использовать системы автоматизации подбора персонала и технологии Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и адаптации	Не умеет использовать системы автоматизации подбора персонала и технологии Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и адаптации	Умеет использовать системы автоматизации подбора персонала и технологии Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и адаптации, допуская значительные ошибки	Умеет использовать системы автоматизации подбора персонала и технологии Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и адаптации, допуская незначительные ошибки	Умеет использовать системы автоматизации подбора персонала и технологии Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и адаптации
ПКС-5	ПКС-5.1 Планирует внедрение информационного продукта в организации для адаптации персонала	Знать: З2 – алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала	Не знает алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала	Демонстрирует отдельные знания алгоритмов планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала	Знает алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала, допуская незначительные ошибки	Знает алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: У2 – планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала	Не умеет планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала	Умеет планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала, допуская значительные ошибки	Умеет планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала, допуская незначительные ошибки	Умеет планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и адаптации персонала
	ПКС-5.2 Использует информационные технологии для рекрутинга, адаптации и развития персонала	Уметь: У3 – использовать различные цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании	Не умеет использовать различные цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании	Умеет использовать различные цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании, допуская значительные ошибки	Умеет использовать различные цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании, допуская незначительные ошибки	Умеет использовать различные цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании
		Уметь: У4 – оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов	Не умеет оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов	Умеет оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов, допуская значительные ошибки	Умеет оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов, допуская незначительные ошибки	Умеет оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов

КАРТА
обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина «Инновационные технологии рекрутинга и адаптации персонала»

Код, направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом

направленность (профиль)/специализация: Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации

№ 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. https://e.lanbook.com/book/176555	ЭР	15	100	+
2	Иванова, С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат / С. Иванова. - Москва : Альпина Паблишер, 2019. - 136 с. - URL: http://www.iprbookshop.ru/86771.html . - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "IPR BOOKS".	ЭР	15	100	+
3	Бухалков, Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации"/ М. И. Бухалков. - 2012. - 192 с.	10	15	100	-

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

Руководитель образовательной программы _____ Л. С. Ковальжина
 «27» мая 2021 г.

Директор БИК _____ Д. Х. Каюкова
 «27» мая 2021 г.

Сонина

