Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права, экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ С.Н. Титов
«25» сентября 2020 г.

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ РЕКРУТИНГОВОГО АГЕНТСТВА

Программа учебной дисциплины вариативной части
основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом

(заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А., к.э.н., доцент
кафедры теоретических основ экономики и
правоведения

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления, протокол от «23» сентября 2020 г. №2

Ульяновск, 2020

1. Наименование дисциплины

Дисциплина «Организация работы рекрутингового агентства» включена в вариативную часть Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом», заочной формы обучения.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Целью освоения дисциплины «Организация работы рекрутингового агентства» является формирование у студентов целостного представления о системе построения и организации процедуры отбора и найма персонала в коммерческих организациях и предприятиях, о технологии рекрутмента. Курс предполагает знакомство с различными принципами и методами оценки, их классификацией, видами и техниками интервью, критериями их эффективности, основанными на практике современных компаний.

Планируемые результаты изучения дисциплины «Организация работы рекрутингового агентства»:

Этап формирования / Компетенции	теоретический	модельный	практический
	знает	умеет	владеет
владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4)	ОР-1 сущность, основные признаки и функции рекрутинговых агентств	ОР-2 использовать современные методы работы с Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения	ОР-3 навыками взаимодействия с Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения

знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)	ОР–4 основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации	ОР-5 разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала с учетом требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала	ОР–6 методами подбора и отбора персонала; разработки требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организация работы рекрутингового агентства» включена в вариативную часть Блока 1 Дисциплины (модули) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения ряда дисциплин учебного плана: «Рынок труда», «Демография и занятость населения», «Основы страхования и управления рисками», «Технологии управления персоналом».

Результаты изучения дисциплины «Организация работы рекрутингового агентства» являются теоретической и методологической основой для изучения дисциплин: «Кадровый консалтинг».

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации, час.
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоятельная работа, час	
	Трудоемкость						
	Зачетные единицы	Часы					
10	2	72	2	6	-	58	зачет (6)
Итого:	2	72	2	6	-	58	зачет (6)

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

5.1 Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий:

Наименование разделов и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
10 семестр				
Тема 1. Деятельность рекрутинговых агентств: сущность и составляющие.	1	1		10
Тема 2. Назначение, цели и задачи работы рекрутинговых агентств.	1	1		10
Тема 3 Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств.		1		10
Тема 4. Этический кодекс Ассоциации консультантов подбору персонала (АКПП), инструкция рекрутера		1		10
Тема 5. Классические технологии работы рекрутинговых агентств.		2		18
ВСЕГО семестр:	2	6		58

5.2 Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Тема 1. **Деятельность рекрутинговых агентств: сущность и составляющие.**
Сущность и составляющие деятельности кадровых агентств: место и роль в развитии компании, социальных групп, общества в целом. Общая стратегия рекрутинга.

Тема 2. Назначение, цели и задачи работы рекрутинговых агентств.
Предмет и тактические задачи. Найм как бизнес-процесс: задачи и роль в системе управления персоналом Оперативное и стратегическое планирование потребности предприятия в персонале.

Тема 3. Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств.
Виды деятельности в сфере рекрутинга. Классификация рекрутинговых агентств зависимости от технологии работы.(скрининг, классический рекрутмент, целенаправленный подбор, комплексные консалтинговые услуги, head hanting,др.)

Тема 4. Этический кодекс Ассоциации консультантов подбору персонала (АКПП), инструкция рекрутера

Профессиональная этика в сфере рекрутинга. Назначение этического кодекса для упорядочения деятельности работника, защиты интересов клиентов. Нормы, регламентирующие деятельность рекрутинговых агентств. Инструкция рекрутера.

Тема 5. Классические технологии работы рекрутинговых агентств.
Формы работы на рынке подбора персонала. Поиск, оценка и подбор персонала на определенные вакансии. Сотрудничество с государственными структурами, учебными заведениями, предприятиями и организациями, информационными службами. Юридические аспекты оформления трудовых отношений. Адаптация как заключительная стадия рекрутинга.

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов, которая включает два варианта, в каждом из которых 10 заданий.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к защите реферата.

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Пример контрольной работы (тест из 10 вопросов).

Вариант 1.

1. Рекрутинг персонала это:

А) комплексная процедура привлечения новых работников в организацию, которая включает набор, отбор и наём персонала.

Б) наука управления;

С) стратегия и практика управления персоналом;

2. Оценка персонала это:

А) процедура соизмерения уровня развития профессиональных, деловых и личностных качеств с определенным эталоном;

Б) прогноз для кадрового планирования персонала в организации;

С) один из блоков при формировании профиля идеального сотрудника.

3. К методам оценки не относится:

А) стресс-интервью;

Б) хедхантинг;

С) проективные методики.

4. Валидность это:

А) один из основных критериев оценки тестовых результатов;

Б) один из методов оценки;

С) одна из наиболее часто встречаемых ошибка при проведении интервью.

5. Компетенция это:

А) набор поведенческих характеристик, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;

Б) набор поведенческих характеристик, необходимых человеку для выполнения той или иной работы или каких-либо функций;

С) набор характеристик, необходимых человеку для успешного выполнения той или иной работы или каких-либо функций.

6. Поведенческое интервью это:

А) это провокационное интервью;

Б) интервью по компетенциям;

С) интервью с применением проективных вопросов.

7. К метапрограммам не относятся:

А) тип референции: внутренняя-смешанная-внешняя

Б) стремление-избегание

С) норматив-отклонение от норматива

8. К основным функциям менеджера по персоналу не относятся:

А) обучение персонала;

Б) мотивация персонала;

С) контроль исполнения стратегических задач по развитию бизнеса.

9.Должностная инструкция это:

А) документ, в котором отражается трудовая деятельность рабочих и служащих;

Б) документ, который устанавливает организационно-правовое положение отдельного работника в структуре организации или в ее структурном подразделении.

С) опросный лист для получения сведений о претендентах на работу, заполняемый лично.

10. Каких вопросов следует избегать при проведении интервью:

А) направляющих;

Б) исследовательские вопросы;

С) альтернативных.

Вариант 2.

1. Кадровый консалтинг – это:

А) помощь в решении финансовых проблем.

Б) консультирование по способам сокращения текучести кадров.

С) обучение методам управления персоналом.

2. Рекрутинг персонала – это:

А) набор персонала;

Б) привлечение персонала в организацию;

С) отбор персонала.

3. Цель интервью по компетенциям:

А) оценить поведенческие компетенции человека с высокой точностью;

Б) оценить особенности способа мышления человека, которые определяют его поведение;

С) оценить поведение человека в будущем как индивидуальное проявление личностных особенностей, о которых делаются выводы.

5.Метапрограммы это:

А) особенности способа мышления человека, которые определяют его поведение;

Б) личностные характеристики, с помощью которых можно выявить и предсказать эффективное или выдающееся исполнение конкретной работы в конкретной организации;

С) смоделированные рабочие ситуации, вызывающие дискуссию, требующую анализа и предложений по эффективному решению проблемы

6. Ключевые показатели эффективности это:

А) показатели, достижение которых необходимо организации для приближения к поставленным целям;

Б) сочетание знаний, навыков и мотивации, описанное в терминах наблюдаемого поведения, которое отличает хорошего работника от плохого на определенной позиции;
С) термин для обозначения полного набора компетенций (с уровнями или без них) и индикаторов поведения.
7.Целью применения техники STAR является:
А) анализ прошлого успешного опыта кандидата;
Б) анализ результатов работы кандидата;
С) анализ настоящих достижений кандидата.
8.Профиль должности не включает:
А) цели, обязанности, показатели деятельности;
Б) ответственность, полномочия, основные требования;
С) индивидуальный план развития, предложение по работе.
9. Хэдхантинг это:
А) метод, который подразумевает поиск специалистов, которые уже успешно работают и, как правило, не ищут работу;
Б) метод, который подразумевает поиск специалистов, которые самостоятельно прислали свое резюме в компанию;
С) метод отбора специалистов внутри компании для формирования кадрового резерва.
10. К функциям кадровой службы в традиционной модели управления относится:
А) выписка больничных листов;
Б) оформление личных дел работников;
С) разработка методов стимулирования труда.

Примерная тематика рефератов, групповых обсуждений и работы в микрогруппе

1.История и перспективы развития российского рынка рекрутмента.
2.Аутстаффинг как один из инструментов технологии подбора персонала.
3.Требования и методики проведения интервью: биографическое, поведенческое, ситуационное, стресс-интервью.
4.Условия набора, затраты и способы поиска кандидата.
5.Особенности рекрутмента для российских и иностранных компаний: сравнительная характеристика кадровой политики.
6.Виды адаптации на новом рабочем месте.
7.Резюме с позиции работодателя.
8 Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутинга.
9.Как успешно пройти собеседование с работодателем.
10 Тенденция на рынке труда: рейтинг перспективных профессий и зарплат по отраслям.

Перечень учебно-методических изданий кафедры по вопросам организации самостоятельной работы обучающихся

1.Суркова, Мария Аркадьевна. Организация работы рекрутингового агентства [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 13 с. - Список лит.: с. 13. - 1.00.
URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d0%be%d1%80%d0%b3%d0%b0%d0%bd%d0%b8%d0%b7%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f-%d1%80%d0%b0%d0%b1%d0%be%d1%82%d1%8b-%d1%80%d0%b5%d0%ba%d1%80%d1%83%d1%82%d0%b8%d0%bd%d0%b3%d0%be%d0%b2%d0%be%d0%b3%d0%be-%d0%b0

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Организация и проведение аттестации бакалавра

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, а на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценивания компетенций бакалавров используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом традиционные средства совершенствуются в рамках компетентностного подхода, а инновационные средства адаптируются для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

7.1 Перечень компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы:

Компетенции	**Этапы формирования компетенций**	**Показатели формирования компетенции - образовательные результаты (ОР)**		
		Знать	**Уметь**	**Владеть**
владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты РФ, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Фондом обязательного медицинского	**Теоретический (знать)** основные принципы взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным	ОР-1 сущность, основные признаки и функции рекрутинга		

страхования Российской Федерации, Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения) (ОПК-4)	фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)			
	Модельный (уметь) Выявлять специфику взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами		ОР-2 использовать современные методы работы с Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения	

	занятости населения)			
	Практический (владеть) навыками взаимодействия с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)			ОР-3 навыками взаимодействия с Государственной инспекцией труда Российской Федерации, кадровыми агентствами, службами занятости населения

				.
знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)	**Теоретический (знать)** основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации	ОР–4 основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала как составляющие процесса управления персоналом организации		
	Модельный (уметь) разрабатывать программ и процедур подбора и отбора		ОР-5 разрабатывать программы и процедуры подбора и отбора персонала	–

	персонала с учетом требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала		с учетом требований к должностям, критериев подбора и расстановки	
	Практический (владеть) методами подбора и отбора персонала; разработки требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала			ОР–6 методами подбора и отбора персонала; разработки требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания:

1№ п/п	**РАЗДЕЛЫ (ТЕМЫ) ДИСЦИПЛИНЫ**	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	**Показатели формирования компетенции (ОР)**					
			1	**2**	**3**	**1**	**2**	**3**
			ОПК-4			**ПК-3**		
1	**Тема 1**. Деятельность рекрутинговых агентств: сущность и составляющие.	**ОС-1** Контрольная работа	+		+	+		+
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+		+	+	
2	**Тема 2.** Назначение, цели и задачи работы рекрутинговых агентств.	**ОС-1** Контрольная работа	+		+	+		+
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-3	+	+		+	+	

		Работа в микрогруппах						
3	**Тема 3.** Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств.	**ОС-1** Контрольная работа	+		+	+		+
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+		+	+	
4	**Тема 4.** Этический кодекс Ассоциации консультантов подбору персонала (АКПП), инструкция рекрутера.	**ОС-1** Контрольная работа	+		+	+		+
		ОС-2 Реферат	+	+		+	+	
		ОС-4 Групповые обсуждения	+	+		+	+	
5	**Тема 5.** Классические технологии работы рекрутинговых агентств.	**ОС-1** Контрольная работа	+		+	+		+
		ОС-2 Реферат	+	+	+	+	+	+
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+		+	+	
		ОС-3 Работа в микрогруппах	+	+		+		
Текущая аттестация		ОС-5 Зачет в форме устного собеседования по вопросам						

Оценочными средствами текущего оценивания являются: контрольная работа, рефераты, работа в микрогруппах, групповые обсуждения. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических занятиях.

Критерии и шкалы оценивания

ОС- 1 Контрольная работа
Критерии и шкала оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Количество баллов
Обоснованность используемой информации Качество используемых источников Хорошо владеет базовыми понятиями	Теоретический	0-20
Содержание высказывания на основе научного мышления, анализа и синтеза Умеет самостоятельно оценить ситуацию и проанализировать ее	Модельный	21-40

Самостоятельная оценка ситуации на основе методологических знаний Соответствие содержания ответа заявленной теме	Практический	41-62

ОС-2 Реферат

Критерии и шкала оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Работа с информацией Композиционное построение выступления. Хорошо ориентируется в в нужной информации	Теоретический	7
Самостоятельная оценка ситуации на основе методологических знаний Умеет самостоятельно оценить ситуацию и проанализировать ее	Модельный	8
Креативность решения поставленных задач Нестандартно подходит к решению задач	Практический	10
Всего:		25

ОС-3 Работа в микрогруппах, ОС-4 Групповые обсуждения

Критерии и шкала оценивания

Критерий	Этапы формирования компетенций	Максимальное количество баллов
Знает роль и место современных технологий работы с персоналом в составлении и реализации планов (программ) социального развития	Теоретический (знать)	10
Умеет ориентироваться в сложностях применения различных социальных технологий работы с персоналом для составления и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	Модельный (уметь)	15
Всего:		25

ОС-5 Зачет в форме устного собеседования по вопросам

При проведении зачета учитывается уровень знаний обучающегося при ответах на вопросы (теоретический этап формирования компетенций), умение обучающегося отвечать на дополнительные вопросы по применению теоретических знаний на практике (модельный этап формирования компетенций) и по выполнению обучающимся заданий текущего контроля (практический этап формирования компетенций).

Критерии и шкала оценивания зачета:

Критерий	Этапы формирования компетенций	Количество баллов
Знает место кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	Теоретический (знать)	0-16
Умеет ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом	Модельный (уметь)	17-24
Владеет технологиями привлечения персонала	Практический (владеть)	25-32

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Сущность и составляющие деятельности кадровых агентств: место и роль в развитии компании, социальных групп, общества в целом.
2. Общая стратегия рекрутинга.
3. Предмет и тактические задачи.
4. Найм как бизнес-процесс: задачи и роль в системе управления персоналом.
5. Оперативное и стратегическое планирование потребности предприятия в персонале.
6. Виды деятельности в сфере рекрутинга.
7. Классификация рекрутинговых агентств зависимости от технологии работы (скрининг, классический рекрутмент, целенаправленный подбор, комплексные консалтинговые услуги, head hanting,др.)
8. Профессиональная этика в сфере рекрутинга.
9. Назначение этического кодекса для упорядочения деятельности работника, защиты интересов клиентов.
10. Нормы, регламентирующие деятельность рекрутинговых агентств.
11. Инструкция рекрутера.
12. Формы работы на рынке подбора персонала.
13. Поиск, оценка и подбор персонала на определенные вакансии.

14. Сотрудничество с государственными структурами, учебными заведениями, предприятиями и организациями, информационными службами.
15. Юридические аспекты оформления трудовых отношений.
16. Адаптация как заключительная стадия рекрутинга.

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п. 6 программы.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенции.

Краткая характеристика процедуры реализации текущего и промежуточного контроля для оценки компетенций обучающихся представлена в таблице.

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика процедуры оценивания компетенций	Представление оценочного средства в фонде
1	Контрольная работа	Контрольная работа выполняется в форме письменного тестирования по теоретическим вопросам курса. Регламент – 1-1.5 минуты на один вопрос.	Тестовые задания
2	Реферат	Реферат соответствует теме, выдержана структура реферата, изучено 85-100 % источников, выводы четко сформулированы	Темы рефератов
3	Работа в микрогруппах	Работа в микрогруппах осуществляется на практических занятиях. Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, активность, корректность	Вопросы для обсуждения в микрогруппе содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины
4	Групповые обсуждения	Групповые обсуждения осуществляется на практических занятиях. Оцениваются содержание выступления, культура речи, способность делать выводы, способность отстаивать свою точку зрения, активность, корректность	Вопросы для групповых обсуждений содержатся в кратком описании содержания тем (разделов) дисциплины
5	Зачет в форме устного собеседования по вопросам	Проводится в заданный срок, согласно графику учебного процесса. При выставлении оценки «зачтено»/«не зачтено» учитывается уровень приобретенных компетенций студента. Компонент «знать» оценивается теоретическими вопросами по содержанию дисциплины, компоненты «уметь» и «владеть» - практикоориентированными заданиями.	Комплект примерных вопросов к зачету

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

№ п/п	Вид деятельности	Максимальное количество баллов за занятие	Максимальное количество баллов по дисциплине
1	Посещение лекций	1	**1**
2	Посещение практических занятий	1	**3**
3	Работа на практическом занятии		**164**
4	Зачет		**32**
ИТОГО:	2 зачетные единицы		**200**

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

	Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Контроль-ная работа	Зачёт/ Экзамен
Разбалловка по видам работ	1х 1=1 балл	3 х 1=3 балла	3х 34=102 балла	1х62=62 баллов	32 балла
Суммарный максимальный балл	1 балл max	4 баллов max	106 баллов max	168 баллов max	200 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам семестра

По итогам изучения дисциплины «Организация работы рекрутингового агентства», трудоёмкость которой составляет 2 ЗЕ и изучается в 10 семестре, обучающийся набирает определённое количество баллов, которое соответствует «зачтено» или «не зачтено» согласно следующей таблице:

	Баллы (2 ЗЕ)
«зачтено»	более 100
«не зачтено»	100 и менее

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины:

Основная литература:

1.Кургаева, Ж. Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации : учебно-методическое пособие / Ж.Ю. Кургаева; Министерство образования и науки России; Казанский национальный исследовательский технологический университет. - Казань : КНИТУ, 2017. - 96 с. : табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-7882-2161-8. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=560645

2.Управление персоналом : учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк; под общ. ред. Г. И. Михайлина. - 4-е изд., стер. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 280 с. : ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-03596-8. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573120

Дополнительная литература:

3.Рогожин, М. Ю. Организация кадровой работы предприятия : учебно-практическое пособие / М.Ю. Рогожин. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2014. - 240 с. - ISBN 978-5-4458-6532-2. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=253710

4.Минкина, Н. И. Трудовое право: сборник учебно-методических материалов : учебное пособие / Н.И. Минкина. - Москва|Берлин : Директ-Медиа, 2019. - 191 с. - ISBN 978-5-4499-0286-3. URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570199

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Интернет-ресурсы

1. http://www.garant.ru/-Информационно-правовой портал компании «Гарант»
2. http://www.consultant.ru/-Официальный сайт компании «Консультант Плюс»

Электронные библиотечные системы (ЭБС), с которыми сотрудничает «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»

№	Название ЭБС	№, дата договора	Срок использования	Количество пользователей
1	«ЭБС ZNANIUM.COM»	Договор № 990 от 24.04.2020	с 01.06.2020 по 31.05.2021	8 000
2	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (+коллекция Мультимедиа-Аудиокниги для инклюзивного образования)	Договор № 1638 от 23.09.2020	с 22.11.2020 по 21.11.2021	8 000
3	ООО «ИВИС»	Договор № 500 от 19.02.2020	с 19.02.2020 до 19.02.2021	100%
4	ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ» Коллекция «Легендарные книги»	Договор № 2816 от 27.11.2019	с 13.12.2019 по 13.12.2020	100%
5	ЭБС Лань» коллекция «Искусствоведение-Издательство Планета музыки» (+произведения для лиц с проблемами зрения)	Договор № 758 от 20.03.2020	с 20.03.20 по 20.03.21	100%
6	ООО «Издательство Лань» Сетевой педагогический университет	Договор № ЭБ СПУ 1678 от 31.05.2018	с 31.05.18 до 31.12.2021 с последующей пролонгацией на каждый последующий год	100%
7	Национальная электронная библиотека	Договор № 101/НЭБ/6623 от 25.02.2020	С 25.02.20 по 25.02.25 с последующей пролонгацией на следующие 5 лет	100%

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

В соответствии с учебным планом соответствующего направления подготовки дисциплина «Организация работы рекрутингового агентства» изучается студентами заочниками в 10 семестре.

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу.

Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию
навыков работы с научной литературой. Предполагается также, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой.

Практическое занятие – важнейшая форма самостоятельной работы студентов над научной, учебной и периодической литературой. Именно на практическом занятии каждый студент имеет возможность проверить глубину усвоения учебного материала, показать знание категорий, положений и инструментов дисциплины. Участие в практическом занятии позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области корпоративной социальной ответственности.

Практические занятия в равной мере направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков интеллектуальной работы, а также ведения дискуссий. Конкретные пропорции разных видов работы в группе, а также способы их оценки, определяются преподавателем, ведущим занятия.

Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Основной формой итогового контроля и оценки знаний студентов по дисциплине «Организация работы рекрутингового агентства» является зачет в 10 семестре.

Постоянная активность на занятиях, готовность ставить и обсуждать актуальные проблемы курса – залог успешной работы и положительной оценки.

Планы практических занятий

10 семестр

Практическое занятие по теме № 1.

1. Анализ сайтов рекрутинговых агентств России, Ульяновска.
2. Конкретизация целей поиска с учетом ситуации на рынке труда.
3. Традиционные, активные, интерактивные методы поиска работы.

Практическое занятие по теме № 2.

1. Посещение кадрового агентства.

2. Знакомство с сайтами по трудоустройству.
3. Предоставление отчетов о посещении кадрового агентства.

Практическое занятие по теме №3.
1. Виды деятельности, особенности деятельности в регионах РФ.
2. Дополнить должностные обязанности рекрутера.

Практическое занятие по теме №4.
1.Составление дополнения к этическому кодексу Ассоциации консультантов по подбору персонала (АКПП) и инструкции рекрутера

Практическое занятие по теме №5.
1. Классические технологии
2. Разговор с работодателем. Типичные вопросы работодателя. Тренинг
3. Составить программу собеседования с работодателем
4. Беседа с соискателем. Виды собеседования: индивидуальное, коллегиально-групповое, групповое
5. Адаптация персонала как заключительная стадия рекрутинга.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

Образовательный процесс обеспечивается достаточной информационно-библиографической базой, современными техническими средствами, информационными и коммуникационными технологиями.

В процессе проведения учебных занятий могут быть использованы мультимедийные технологии, аудиоаппаратура, видеоаппаратура.

Для подготовки к учебным занятиям используются университетский библиотечный фонд, кафедральная библиотека, современные информационные и коммуникационные технологии (Интернет), при необходимости аудио- и видеотека, видеокамера, фотоаппаратура, компьютерная и копировальная техника.

Лицензионные программы

* Архиватор7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
* Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия.
* Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014
* Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия.
* Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
* Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
* Браузер Архиватор GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано.
* «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года).
* «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).

12.Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

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 и используемого программного обеспечения	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)
Организация работы рекрутингового агентства	Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестаций студентов, ауд. 306 Стол ученический - 15 шт; Стул ученический - 22 шт; Стол одно тумбовый – 1 шт.; Стул офисный – 1 шт. Жалюзи вертикальные - 3 шт.; Доска ДК 11 Э 2010 – 1 шт.; Доска белая магнитно-маркерная – 1шт. Ноутбук DELLInspiron 3520 (BA0000005228); Проектор PanasonicPTLB50 NTE (BA0000000949); Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия. *Операционная система MicrosoftWindows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9

	Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 Учебная аудитория для проведения лекционных, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущей и промежуточной аттестаций студентов, ауд. 308 Стол ученический - 16 шт; Стул ученический - 32 шт; Стол одно тумбовый – 1 шт. Стул офисный – 1 шт. Доска ДК 12Э1510 – 2 шт. Кафедра настольная– 1 шт; Ноутбук HPCompad 6715 (ВА0000002683); Проектор AcerX11x (ВА0000003334); Программное обеспечение * Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия. *Операционная система MicrosoftWindows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.).	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9
	Самостоятельная работа обучающихся: Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 аудитория для самостоятельной работы обучающихся, ауд. 407 Стол ученический - 15 шт.; Стул ученический - 15 шт.; Компьютер в сборе Intel (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) – 5 шт. Программное обеспечение *Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия.	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9

	*Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.). Учебный корпус на ул. Корюкина, д. 2/9 аудитория для самостоятельной работы обучающихся, ауд. 304 Кресло Престиж – 13 шт.; Стол аудиторный - 13 шт.; Жалюзи вертикальные - 3 шт.; Доска ДК 11 Э 2010 – 1 шт.; Моноблок Lenovo –12 шт.; Источ.бесп.пит. –12 шт.; НоутбукHPCompad 6715 (ВА0000002683); ПроекторAcerX11x (ВА000000333 Программное обеспечение *Архиватор 7-Zip, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Антивирус ESET Endpoint Antivirus for Windows, лицензия EAV-0239407857, контракт №021118-1ЛД от 30.11.2018 г., действующая лицензия. *Операционная система Microsoft Windows 8 OEM, договор №672 от 14.07.2014 * Офисный пакет программ Microsoft Office Professional 2013 OLP NL Academic, OpenLicense: 62135981, договор № 799 от 25.09.2013 г., действующая лицензия. * Программа для просмотра файлов формата DjVuWinDjView, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Программа для просмотра файлов формата PDF AdobeReader XI, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * Браузер GoogleChrome, открытое программное обеспечение, бесплатная лицензия, пролонгировано. * «Консультант +» (Договор №1-2016-1478 от «1» октября 2016 года). * «Гарант» (Договор с ООО «Гарант-Сервис Симбирск» № 305/015/2018 от 21.03.2018 г.). Набор учебно-наглядных пособий «Найм как бизнес-	432011, Ульяновская область, г. Ульяновск, р-н Ленинский, ул. Корюкина, д. 2/9

	процесс».	