

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.



**Рабочая программа учебной дисциплины
«РЕКРУТМЕНТ И ДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА»**

| | |
|--|---|
| Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей | <i>38.00.00 Экономика и управление</i> |
| Направление подготовки | <i>38.03.03 Управление персоналом</i> |
| Профиль подготовки | - |
| Образовательная программа | <i>Бакалавриат</i> |
| Квалификация | <i>Академический бакалавр</i> |
| Форма обучения | <i>Очная, заочная, в том числе с ускоренным сроком обучения</i> |

Донецк 2020

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета
Полшков Ю. Н.

21 апреля 2020 г.

М.П.



Рабочая программа учебной дисциплины **«Рекрутмент и диагностика персонала»** составлена на основе Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941, зарегистрированный в Министерстве юстиции ДНР 05.10.2016 г. № 1604; Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы высшего профессионального образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Разработчик:

К.Э.Н., доцент,

доцент кафедры УПиЭТ

Уч. степень, уч. звание, должность

Л. В. Ганич

Подпись

ФИО

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.

Зав. кафедрой

Н. Д. Лукьянченко

Подпись

ФИО

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 года

Председатель УМК

Е. Н. Стрелина

Подпись

ФИО

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Рекрутмент и диагностика персонала» относится к циклу вариативной части профессионального блока. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, *формируемые предшествующими и сопутствующими дисциплинами* - «Управление персоналом», «Подбор и найм персонала», «Управление организационной культурой», «Управление человеческими ресурсами».

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

| Характеристика учебной дисциплины | | | | |
|--|--|-------------|------------------------|-------------|
| Направление подготовки | 38.03.03 Управление персоналом | | | |
| Образовательная программа | Бакалавриат | | | |
| Квалификация | Академический бакалавр | | | |
| Количество содержательных модулей и тем | 2 (14) | | | |
| Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы | Вариативная часть | | | |
| Формы контроля (МК, экзамен, зачет) | 1 модульный контроль, зачет в 7-м семестре | | | |
| Показатели | очная форма обучения | | заочная форма обучения | |
| | нормат. срок | ускор. срок | нормат. срок | ускор. срок |
| Количество зачетных единиц | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Количество часов | 108 | 108 | 108 | 108 |
| Год подготовки | 4 | 2 | 4 | 2 |
| Семестр | 7 | 7 | × | × |
| Количество часов | 54 | 36 | 12 | |
| - лекционных | 36 | - | 6 | |
| - практических, семинарских | 18 | 36 | 6 | 6 |
| - лабораторных | - | - | | |
| - самостоятельной работы | 54 | 72 | 96 | 102 |
| в т.ч. индивидуальное задание | | | - | - |
| Недельное количество часов, т.ч. | | | | |
| аудиторных | 3 | 2 | × | × |
| самостоятельной работы студента | 3 | 4 | × | × |

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Рекрутмент и диагностика персонала» является – формирование понимания студентами современных технологий подбора персонала и овладение будущими специалистами необходимым объемом теоретических знаний и практических навыков, позволяющим ориентироваться в тенденциях и перспективах современного рынка труда, обучение будущих специалистов практическим методам комплексного отбора персонала.

Задачи - изучение теоретических основ и системных подходов к эффективной реализации современных технологий в практике рекрутмента; ознакомление с направлениями деятельности кадровых и рекрутинговых агентств; формирование умений и практических навыков, необходимых для проведения эффективного маркетинга и подбора персонала; обучение будущих специалистов практическим навыкам оценки эффективности процедур подбора и отбора персонала.

Требования к результатам освоения дисциплины: Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВПО

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941:

| <i>общекультурных (ОК):</i> | |
|---|---|
| ОК-7 | способность к самоорганизации и самообразованию, саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в условиях динамично меняющейся глобальной среды |
| ОК-8 | способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу, обобщению, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения |
| ОК-10 | способность анализировать социально-значимые проблемы и процессы, происходящие в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем |
| <i>общепрофессиональных (ОПК):</i> | |
| ОПК-2 | знание нормативных правовых актов Донецкой Народной Республики, содержащих нормы трудового права, процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала и иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений |
| ОПК-5 | способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации |
| ОПК-6 | способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; культурой мышления; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений |
| ОПК-8 | способность анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, умением использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты |
| ОПК-9 | способность осуществлять деловое общение (проведение совещаний, публичные выступления, переговоры, деловая переписка) |
| <i>профессиональных (ПК):</i> | |
| ПК-3 | знание основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности. применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала |
| ПК-5 | знание и умением применять на практике основы управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала, программ профориентации, трудовой, профессиональной и социальной адаптации персонала, видов, форм и методов обучения персонала, профессиональной подготовки и переподготовки, повышения квалификации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом |
| ПК-7 | навыки анализа и планирования экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности организации и показателей по труду, в том числе оценки результатов и эффективности труда, анализа состава и движения кадров, а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению |
| ПК-8 | знание основ разработки, внедрения управленческой и кадровой документации, оптимизации документооборота схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, навыки разработки и внедрения организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся социально-трудовых отношений и организации труда |

| | |
|-------|--|
| ПК-11 | навыки анализа и мониторинга конкурентоспособности организации в области подбора и привлечения персонала |
| ПК-12 | умение производить расчеты численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать дополнительную потребность в персонале различных профессионально-квалификационных групп, навыки, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации |
| ПК-13 | знание методов анализа трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, изучения профессиональных, деловых и личностных качеств работников и умением применять их на практике |

В результате изучения учебной дисциплины студент должен:

знать:

- квалификационные вопросы для телефонного интервью;
- типы и стили собеседований;
- типы вопросов на личном собеседовании;
- основные инструменты оценки кандидатов и типологию тестов;
- нормативные правовые акты;

уметь:

- составлять карту поиска кандидата;
- проводить телефонное интервью;
- проводить собеседование с кандидатами на вакансию;
- проверять рекомендации по кандидатам;
- формировать предложение о работе;
- разрабатывать программу поиска и привлечения кандидатов;
- организовывать отбор и подбор кандидатов;
- применять психодиагностические методики профессионального подбора кадров;
- анализировать информацию из резюме;

владеть:

- навыками традиционного и нетрадиционного поиска и сбора информации по кандидатам, оценки кандидатов;
- понятийно-категориальным аппаратом;
- навыками анализа результатов диагностики претендентов с использованием различных инструментариев – тестов, ролевых и деловых игр, собеседований, методами оценки профессиональной пригодности кандидатов.

4.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Дисциплина «Рекрутмент и диагностика персонала» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций и практических занятий используются мультимедийные презентации, документальные и анимационные видеоролики научно-познавательного характера, раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение.

В учебном процессе используются интернет-ресурсы по данному курсу; рассматриваются задачи, максимально приближенные к конкретным практическим ситуациям, используются тесты, самостоятельная работа, проводятся контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает подготовку к практическим занятиям, подготовку конспектов по отдельным вопросам изучаемых тем, изучение учебной и методической литературы, научных статей, нормативно-правовой базы, подготовку и защиту презентаций и докладов, решение задач.

Тематический план дисциплины
«Рекрутмент и диагностика персонала»

| Темы | Краткое содержание темы |
|---|---|
| Содержательный модуль 1 Сущность, услуги, технологии, цели и задачи в рекрутменте и диагностики персонала | |
| Тема 1. Введение в рекрутмент | История развития рекрутмента. Цели, задачи и типы рекрутмента. Качества рекрутёра. Ассоциация консультантов по подбору персонала |
| Тема 2. Диагностика персонала | Понятие, цели и задачи диагностики персонала. Диагностика свойств личности |
| Тема 3. Этапы процесса рекрутмента | 19 этапов эффективного процесса рекрутмента Критерии оценки «сбоев» в процессе рекрутмента |
| Тема 4. Услуги и технология рекрутмента | Услуги «Рекрутмента». Документооборот при оказании услуги «Рекрутмент» Технология «Рекрутмента» |
| Тема 5. Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту | Навыки рекрутёра. Знания рекрутёра. Обучение рекрутёра. |
| Тема 6. Методы поиска кандидатов | Методы поиска персонала. Внутренние и внешние источники для поиска кандидатов. |
| Тема 7. Информационные технологии в рекрутменте | Инструменты интернет-поиска. Инструменты удалённой оценки кандидатов. Автоматизированная база данных. |
| Содержательный модуль 2 Подбор, методы отбора персонала, интервью, нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу, аутплейсмент, хэдхантинг, этика и зарубежный опыт развития рекрутмента | |
| Тема 8. Подбор персонала | Поиск и набор кандидатов Этапы подбора кандидатов |
| Тема 9. Методы отбора персонала | Цели и этапы отбора персонала. Методы отбора |
| Тема 10. Интервью: преимущества и недостатки | Виды интервью. Структура сценария интервью |
| Тема 11. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу | Восемь нестандартных методов подбора персонала (стрессовое интервью, физиогномика, соционика, графология, подбор персонала по имени, подбор персонала по отпечаткам пальцев). |
| Тема 12. Аутплейсмент и хэдхантинг | Сущность аутплейсмента. История возникновения и технология хэдхантинга. |
| Тема 13. | Взаимоотношения основных участников рекрутингового рынка |

| | |
|--|---|
| Этика в рекрутменте | Принципы и нормы соискателя Принципы и нормы агенства во взаимоотношениях с кандидатами Этические нормы в рекрутменте |
| Тема 14. Зарубежный опыт развития рекрутмента | Рынок рекрутмента США. Рынок рекрутмента Европейских стран. |

Структура дисциплины «Рекрутмент и диагностика персонала» по видам учебной деятельности

| Названия содержательных модулей и тем | Количество часов | | | | | | | |
|--|------------------------------------|--------|--------------|------------------------|--------------------------------------|--------|--------------|------------------------|
| | Очная форма норм. срок обучения | | | | Заочная форма норм. срок обучения | | | |
| | всего | в т.ч | | | всего | в т.ч | | |
| | | лекции | практические | самостоятельная работа | | лекции | практические | самостоятельная работа |
| Содержательный модуль 1. Сущность, услуги, технологии, цели и задачи в рекрутменте и диагностики персонала | | | | | | | | |
| Тема 1 Введение в рекрутмент | 7 | 2 | 1 | 4 | 7 | 1 | - | 6 |
| Тема 2. Диагностика персонала | 9 | 4 | 1 | 4 | 9 | 1 | 1 | 7 |
| Тема 3. Этапы процесса рекрутмента | 7 | 2 | 1 | 4 | 7 | 1 | 1 | 5 |
| Тема 4. Услуги и технология рекрутмента | 9 | 4 | 1 | 4 | 9 | 1 | 1 | 7 |
| Тема 5. Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту | 7 | 2 | 1 | 4 | 7 | - | 1 | 6 |
| Тема 6. Методы поиска кандидатов | 8 | 2 | 2 | 4 | 8 | - | - | 8 |
| Тема 7. Информационные технологии в рекрутменте | 7 | 2 | 2 | 3 | 7 | - | - | 7 |
| Итого по 1 содержательному модулю | 54 | 18 | 9 | 27 | 54 | 4 | 4 | 46 |
| Содержательный модуль 2. Подбор, методы отбора персонала, интервью, нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу, аутплейсмент , хэдхантинг, этика и зарубежный опыт развития рекрутмента | | | | | | | | |
| Тема 8. Подбор персонала | 7 | 2 | 1 | 4 | 7 | 1 | - | 6 |
| Тема 9. Методы отбора персонала | 9 | 4 | 1 | 4 | 9 | 1 | - | 8 |
| Тема 10. Интервью: преимущества и недостатки | 7 | 2 | 1 | 4 | 7 | - | - | 7 |
| Тема 11. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу | 9 | 4 | 1 | 4 | 9 | - | 1 | 8 |
| Тема 12. Аутплейсмент и хэдхантинг | 7 | 2 | 1 | 4 | 7 | - | 1 | 6 |
| Тема 13. Этика в рекрутменте | 8 | 2 | 2 | 4 | 8 | - | - | 8 |
| Тема 14. Зарубежный опыт развития рекрутинга | 7 | 2 | 2 | 3 | 7 | - | - | 7 |
| Итого по 2 содержательному модулю | 54 | 18 | 9 | 27 | 54 | 2 | 2 | 50 |
| Всего часов по курсу | 108 | 36 | 18 | 54 | 108 | 6 | 6 | 96 |

**Структура дисциплины «Рекрутмент и диагностика персонала» по видам учебной деятельности
(ускоренная форма обучения)**

| Названия содержательных модулей и тем | Количество часов | | | | | | | |
|--|-----------------------------------|--------|--------------|------------------------|-------------------------------------|--------|--------------|------------------------|
| | Очная форма уск. срок обучения | | | | Заочная форма уск. срок обучения | | | |
| | всего | в т.ч | | | всего | в т.ч | | |
| | | лекции | практические | самостоятельная работа | | лекции | практические | самостоятельная работа |
| Содержательный модуль 1. Сущность, услуги, технологии, цели и задачи в рекрутменте и диагностики персонала | | | | | | | | |
| Тема 1 Введение в рекрутмент | 7 | - | 2 | 5 | 7 | - | - | 7 |
| Тема 2. Диагностика персонала | 9 | - | 2 | 7 | 9 | - | 1 | 8 |
| Тема 3. Этапы процесса рекрутмента | 7 | - | 2 | 5 | 7 | - | 1 | 6 |
| Тема 4. Услуги и технология рекрутмента | 9 | - | 3 | 6 | 9 | - | 1 | 8 |
| Тема 5. Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту | 7 | - | 3 | 4 | 7 | - | - | 7 |
| Тема 6. Методы поиска кандидатов | 8 | - | 3 | 5 | 8 | - | - | 8 |
| Тема 7. Информационные технологии в рекрутменте | 7 | - | 3 | 4 | 7 | - | - | 7 |
| Итого по 1 содержательному модулю | 54 | 0 | 18 | 36 | 54 | - | 3 | 51 |
| Содержательный модуль 2. Подбор, методы отбора персонала, интервью, нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу, аутплейсмент , хэдхантинг, этика и зарубежный опыт развития рекрутмента | | | | | | | | |
| Тема 8. Подбор персонала | 7 | - | 2 | 5 | 7 | - | - | 7 |
| Тема 9. Методы отбора персонала | 9 | - | 2 | 7 | 9 | - | 1 | 8 |
| Тема 10. Интервью: преимущества и недостатки | 7 | - | 2 | 5 | 7 | - | 1 | 6 |
| Тема 11. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу | 9 | - | 3 | 6 | 9 | - | 1 | 8 |
| Тема 12. Аутплейсмент и хэдхантинг | 7 | - | 3 | 4 | 7 | - | - | 7 |
| Тема 13. Этика в рекрутменте | 8 | - | 3 | 5 | 8 | - | - | 8 |
| Тема 14. Зарубежный опыт развития рекрутинга | 7 | - | 3 | 4 | 7 | - | - | 7 |
| Итого по 2 содержательному модулю | 54 | 0 | 18 | 36 | 54 | - | 3 | 51 |
| Всего часов по курсу | 108 | 0 | 36 | 72 | 108 | - | 6 | 102 |

5. ТЕМАТИКА ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Темы лекционных занятий

| <i>Название темы</i> | <i>Количество часов норм.форма обучения</i> |
|---|---|
| Тема 1 Введение в рекрутмент | 2 |
| Тема 2. Диагностика персонала | 4 |
| Тема 3. Этапы процесса рекрутмента | 2 |
| Тема 4. Услуги и технология рекрутмента | 4 |
| Тема 5. Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту | 2 |
| Тема 6. Методы поиска кандидатов | 2 |
| Тема 7. Информационные технологии в рекрутменте | 2 |
| Тема 8. Подбор персонала | 2 |
| Тема 9. Методы отбора персонала | 4 |
| Тема 10. Интервью: преимущества и недостатки | 2 |
| Тема 11. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу | 4 |
| Тема 12. Аутплейсмент и хэдхантинг | 2 |
| Тема 13. Этика в рекрутменте | 2 |
| Тема 14. Зарубежный опыт развития рекрутинга | 2 |
| Всего | 36 |

Конспект лекций приведен в: Ганич Л.В. Рекрутмент и диагностика персонала: конспект лекций для студентов экономических направлений подготовки и специальностей образовательных учреждений высшего профессионального образования. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2016. – 81 с. – [Электронный ресурс] / ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=11685

Темы практических занятий

| <i>Название темы</i> | <i>Кол-во часов норм. и уск.фо рма обучения</i> |
|---|---|
| Тема 1 Введение в рекрутмент | 2 |
| Тема 2. Диагностика персонала | 2 |
| Тема 3. Этапы процесса рекрутмента | 2 |
| Тема 4. Услуги и технология рекрутмента | 3 |
| Тема 5. Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту | 3 |
| Тема 6. Методы поиска кандидатов | 3 |
| Тема 7. Информационные технологии в рекрутменте | 3 |
| Тема 8. Подбор персонала | 2 |
| Тема 9. Методы отбора персонала | 2 |

| | |
|--|-----------|
| Тема 10. Интервью: преимущества и недостатки | 2 |
| Тема 11. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу | 3 |
| Тема 12. Аутплейсмент и хэдхантинг | 3 |
| Тема 13. Этика в рекрутменте | 3 |
| Тема 14. Зарубежный опыт развития рекрутинга | 3 |
| Всего | 36 |

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: «Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Рекрутмент и диагностика персонала» / Л. В. Ганич – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 23 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=11455

6. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ И ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

| <i>Название темы</i> | <i>Кол-во часов норм.срок обучения</i> | <i>Кол-во часов уск.срок обучения</i> |
|---|--|---|
| Тема 1 Введение в рекрутмент | 4 | 5 |
| Тема 2. Диагностика персонала | 4 | 5 |
| Тема 3. Этапы процесса рекрутмента | 4 | 5 |
| Тема 4. Услуги и технология рекрутмента | 4 | 5 |
| Тема 5. Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту | 4 | 5 |
| Тема 6. Методы поиска кандидатов | 4 | 5 |
| Тема 7. Информационные технологии в рекрутменте | 3 | 6 |
| Тема 8. Подбор персонала | 4 | 5 |
| Тема 9. Методы отбора персонала | 4 | 5 |
| Тема 10. Интервью: преимущества и недостатки | 4 | 5 |
| Тема 11. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу | 4 | 5 |
| Тема 12. Аутплейсмент и хэдхантинг | 4 | 5 |
| Тема 13. Этика в рекрутменте | 4 | 5 |
| Тема 14. Зарубежный опыт развития рекрутинга | 3 | 6 |
| Всего | 54 | 72 |

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: «Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Рекрутмент и диагностика персонала» / Л. В. Ганич – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 23 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=11455

7.КОНТРОЛЬНЫЕ ОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1

Сущность, услуги, технологии, цели и задачи в рекрутменте и диагностики персонала

1. Рекрутмент: понятие и сущность.
2. История возникновения рекрутмента.
3. Цели, задачи и типы рекрутмента
4. Классификация рекрутмента. Качества рекрутёра.
5. Основные группы факторов развития рекрутинговых услуг.
6. Современные методы рекрутмента
7. Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.
8. Характеристика основных этапов процесса рекрутмента
9. Миссия и задачи ассоциация консультантов по подбору персонала
10. Виды деятельности ассоциация консультантов по подбору персонала
11. Понятие, цели и задачи диагностики персонала
12. Диагностика свойств личности в управлении персоналом
13. Цели и задачи услуги рекрутинга. Технологические этапы услуги рекрутмента.
14. Документооборот при оказании услуги рекрутмента
15. Технология работы рекрутинговой компании.
16. Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту.
17. Типовая программа обучения специалиста по рекрутменту.
18. Внутренние источники для поиска кандидатов.
19. Внешние источники для поиска кандидатов.
20. Информационные технологии в рекрутинге.

Содержательный модуль 2

Подбор, методы отбора персонала, интервью, нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу, аутплейсмент , хэдхантинг, этика и зарубежный опыт развития рекрутмента

21. Этапы подбора персонала в рекрутинговом агентстве.
22. Цели и этапы отбора персонала
23. Методы отбора персонала
24. Классификация типов собеседования.
25. Тестирование. Виды тестов.
26. Виды интервью.
27. Интервью по компетенциям.
28. Структурированное и свободное интервью.
29. Нестандартные методы оценки кандидатов при приёме на работу.
30. Классификация типов собеседования.
31. Сущность и услуги аутплейсмента.
32. Основные преимущества аутплейсмента.
33. Понятия и история возникновения хэдхантинга.
34. Технология хэдхантинга.
35. Этические нормы, применяемые к клиентам и соискателям в рекрутменте.
36. Зарубежный опыт развития рекрутмента.

8.ОБРАЗЕЦ МОДУЛЬНОГО ЗАДАНИЯ

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Направление подготовки: 38.03.03 «Управление персоналом»,

Программа подготовки: бакалавриат

Семестр: 7 (нормативный срок обучения), 2 (ускоренный срок обучения)

Учебная дисциплина: «Рекрутмент и диагностика персонала»

Вариант № n

Теоретические задания:

1. Понятие, цели и задачи рекрутмента.
2. Основные группы факторов рекрутинговых услуг.
3. Тестовые задания.

Тестовое задание:

1. Технология управления персоналом представляет собой:

1. процесс нахождения и принятия сложных решений для достижения наивысших личных результатов;
2. процесс подготовки сотрудников к выполнению новых производственных функций, занятию должностей, решению новых задач;
3. совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и увольнения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности.

2.Рекрутинговые технологии – это:

1. совокупность организационно-экономических мероприятий службы управления персоналом;
2. классические технологии найма, интернет-технологии, аутплейсмент;
3. затраты организации в денежном выражении на персонал и его профессиональное развитие.

3. Кадровый консалтинг – это:

1. программа профессионального развития работника по результатам его деловой оценки;
2. совокупность методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений;
3. консультационные услуги, оказываемые руководителям и специалистам организаций по вопросам работы с кадрами.

4.Профессиональная адаптация – это:

1. подготовка персонала по индивидуальным программам;
2. процесс включения новых сотрудников в организацию, предполагающий знакомство с правилами и нормами, закрепленными в корпоративной культуре, способами профессиональной деятельности, включением в системы неформальных связей и отношений;
3. деятельность руководителей по обучению и развитию новых сотрудников.

5.Кадровые технологии:

1. определяются потребностями организации;
2. анализом финансового состояния организации;
3. совокупностью методов и организационных процедур, направленных на оптимизацию принимаемых кадровых решений.

6.Под понятием Executive search понимается:

1. подготовка кадров с целью усовершенствования знаний, умений и навыков;
2. совокупность организационно-экономических мероприятий по обучению, переподготовке и повышению квалификации персонала;
3. поиск кандидатов высшего управленческого звена.

7.Под понятием Head-hunting понимается:

1. переманивание конкретного специалиста (руководителя) из одной компании в другую компанию по заданию компании заказчика;

2. формирование наиболее полного соответствия нанимаемого работника требованиям рабочего места;

3. изучение и оценку потенциальных профессиональных возможностей человека.

8.Профессиональное развитие персонала:

1. важно только в пределах организации;

2. повышает конкурентоспособность на рынке труда только персонала;

3. повышает конкурентоспособность и персонала, и организации на рынке труда.

9.Отделы профессионального развития персонала:

1. создаются во всех организациях;

2. имеются только в крупных организациях;

3. таких отделов нет.

10 Традиционным методом определения и регистрации потребностей профессиональном развитии работника является:

1. аттестация;

2. собеседование;

3. тестирование

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 15 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на два вопроса – 10 баллов; в случае ответа на один вопрос 5 баллов, в случае определенных неточностей или неполного ответа – 3 балла; ответа нет – 0 баллов.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 0,5 балла. Всего 10 правильных ответов – 5 баллов.

10. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно следующим критериям:

| Содержательные модули | Вид работы | Баллы |
|------------------------------|--|--------------|
| Содержательный модуль 1 | Организационно-учебная работа студента в аудитории | 15 |
| | Самостоятельная работа | 20 |
| | Модульная контрольная работа | 15 |
| | Итого | 50 |
| Содержательный модуль 2 | Организационно-учебная работа студента в аудитории | 15 |
| | Контрольная работа | 15 |
| | Самостоятельная работа | 20 |
| | Итого | 50 |
| Общий итог | | 100 |

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС и ИРС) максимально оценивается в 20 баллов по каждому содержательному модулю. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

| № п/п | Тема | СРС | ИРС | Итого по теме |
|--|--|-----|-----|------------------|
| | Содержательный модуль 1. Сущность, услуги, технологии, цели и задачи в рекрутменте и диагностики персонала | | | |
| 1 | Введение в рекрутмент | 1 | 1 | 2 |
| 2 | Диагностика персонала | 1 | 1 | 2 |
| 3 | Этапы процесса рекрутмент | 1 | 1 | 2 |
| 4 | Услуги и технология рекрутмента | 1 | 1 | 2 |
| 5 | Требования к специалистам, выполняющим проекты по рекрутменту | 1 | 1 | 2 |
| 6 | Методы поиска кандидатов | 1 | 1 | 2 |
| 7 | Информационные технологии в рекрутменте | 2 | 1 | 3 |
| | Подготовка реферата по одной из тем | | | 5 |
| <i>Итого по 1 содержательному модулю</i> | | | | 20 |
| | Содержательный модуль 2. Подбор, методы отбора персонала, интервью, нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу, аутплейсмент, хэдхантинг, этика и зарубежный опыт развития рекрутмента | | | |
| 8 | Подбор персонала | 1 | 2 | 3 |
| 9 | Методы отбора персонала | 1 | 1 | 2 |
| 10 | Интервью: преимущества и недостатки | 1 | 1 | 2 |
| 11 | Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу | 1 | 1 | 2 |
| 12 | Аутплейсмент и хэдхантинг | 1 | 1 | 2 |
| 13 | Этика в рекрутменте | 1 | 1 | 2 |
| 14 | Зарубежный опыт развития рекрутмента. | 1 | 1 | 2 |
| Подготовка реферата по одной из тем | | | | 5 |
| <i>Итого по 2 содержательному модулю</i> | | | | 20 |
| <i>Всего по СРС и ИРС</i> | | | | 40 |

[illegible]

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|----------------------------------|---------------------|
| | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта + реферат | Итого баллов |
| max | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 20 |

| Содержательный модуль 2. Подбор, методы отбора персонала, интервью, нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу, аутплейсмент , хэдхантинг, этика и зарубежный опыт развития рекрутмента | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|------------------------|-----------------|----------------------------------|---------------------|
| | T8 | | T9 | | T10 | | T11 | | T12 | | T13 | | | T14 | |
| Количество баллов | СРС | ИРС | СРС | ИРС | СРС | ИРС | СРС | ИРС | СРС | ИРС | СРС | ИРС | СРС | ИРС | |
| | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта | Конспект -схема | Интеллектуальная карта + реферат | Итого баллов |
| max | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 20 |

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

| Оценка по шкале ECTS | Оценка по 100-балльной шкале | Оценка по государственной шкале (экзамен, дифференцированный зачет) | Оценка по государственной шкале (зачет) |
|----------------------|------------------------------|---|---|
| A | 90-100 | 5 (отлично) | зачтено |
| B | 80-89 | 4 (хорошо) | зачтено |
| C | 75-79 | 4 (хорошо) | зачтено |
| D | 70-74 | 3 (удовлетворительно) | зачтено |
| E | 60-69 | 3 (удовлетворительно) | зачтено |
| FX | 35-59 | 2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации | не зачтено |
| F | 0-34 | 2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов | не зачтено |

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория на группу, оборудованная меловой или интерактивной доской, мультимедийным проектором и экраном,

ноутбук, выход в Интернет, Wi-Fi доступ в корпусах университета, текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других библиотечных баз данных.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Рекрутмент и диагностика персонала», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

12. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Рекрутмент и диагностика персонала» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс* «Рекрутмент и диагностика персонала» для студентов направления подготовки 38.03.03 Управления персоналом, доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=106>

2. *Облако сервиса mail.ru Ганич Л.В.* Папка «Рекрутмент и диагностика персонала» <https://cloud.mail.ru/public/25iq/5qmsmaTo1>

13. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

| Дисциплина «Рекрутмент и диагностика персонала» | | | |
|---|---|---|----------------------------------|
| № п/ п | Наименование основной литературы | Кол-во экземпляров в библиотеке ДОННУ | Наличие электронной версии |
| 1 | Ганич Л.В. Рекрутмент и диагностика персонала: конспект лекций для студентов экономических направлений подготовки и специальностей образовательных учреждений высшего профессионального образования. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2016. – 81 с. – [Электронный ресурс] / ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=11685 | | + |
| 2 | Методические рекомендации к изучению учебной дисциплины «Рекрутмент и диагностика персонала» / Л. В. Ганич – Донецк: ГОУ ВПО «ДОННУ», 2020. – 23 с. [Электронный ресурс] / Режим доступа: ef.donnu-support.ru/moodle/mod/resource/view.php?inpopup=true&id=11455 | | + |
| | Наименование основной литературы | | 2 эл.ресурса |
| | Наименование дополнительной литературы | Кол-во | Наличие |

| | | экземпляр ов в библиотеке ДОННУ | электронной версии |
|---|---|---|-----------------------|
| 1 | Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособ. для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организаций" и "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. ; Воронежский гос. ун-т. - Москва: ИНФРА-М, 2010. - 300 с. | 1 | |
| 2 | Кибанов, А. Я. Этика деловых отношений: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, В. Г. Коновалова ; Государственный ун-т упр. - Изд. 2-е. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 422, [1] с | 2 | |
| 3 | Управление персоналом [Текст] / В. К. Потемкин. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2010. - 426 с.: ил. - (Учебник для вузов) (Теория и практика | 1 | |
| 4 | Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг; [пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина]. - 10-е изд. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер, 2009. - 846 с | 1 | |
| 5 | Аникин, Б. А. Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента : учеб. пособие для студентов вузов / Б. А. Аникин, И. Л. Руд 14 'осударственный ун-т упр. - 2-е изд. - Москва : ИНФРА-М, 2009. - 319 с. | 2 | |
| 6 | Щекин, Г. В. Система управления человеческими ресурсами / Г. В. Щекин. - Киев: Персонал, 2009. - 1471 с. | 1 | |
| 7 | Кошечая, И. П. Профессиональная этика и психология делового общения: учеб. пособие для студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования / И. П. Кошечая, А. А. Канке. - Москва: ФОРУМ ИНФРА-М, 2009. - 303 с | 15 | |
| 8 | Соколова, М. И. Управление человеческими ресурсами: учебник / М. И. Соколова, А. Г. Дементьева ; Моск. гос. ин-т междунар. отношений (ун-т) ; М-во иностр. дел Рос. Федерации. - М.: Проспект, 2007. - 238 с. | 1 | |
| 9 | Психология менеджмента / [П. К. Власов, А. В. Липницкий, И. М. Луцкихина и др.]; под ред. Г. С. Никифорова. - Харьков: Гуманитарный Центр, 2007. - 510 с. | 3 | |

| | | | |
|----|--|----|---------------------------------|
| 10 | Некрасов, А. И. Этика : учеб. пособие / А. И. Некрасов. - Изд. 2-е. - Харьков : Одиссей, 2007. - 383 с | 55 | |
| 11 | Эффективные механизмы аутсорсинга промышленного предприятия: монография / В. Н. Андриенко, Т. В. Белопольская, Я. В. Кирилишен и др. ; под ред. В. Н. Андриенко ; Донецкий нац. ун-т ; Днепропетровский гос. техн. ун-т. - Днепродзержинск: ДГТУ, 2013. - 342 с | 2 | |
| 12 | Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия маркетинг, интернационализация : учеб. пособ. для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организаций" и "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр. ; Воронежский гос. ун-т. - Москва : ИНФРА-М, 2010. - 300 с | 1 | |
| 13 | Гавкалова, Н. Л. Менеджмент персонала: учеб. пособие для студентов вузов / Н. Л. Гавкалова, Н. С. Маркова ; Харьковский нац. экон. ун-т. - [3-е изд. - Харьков : ИНЖЭК, 2009. - 295 | 20 | |
| 14 | Этика : [учеб. пособие для вузов] / [Т. В. Мишаткина, З. В. Бражникова, Н. И. Мушинский и др.] ; под общ. ред. Т. В. Мишаткиной и Я. С. Яскевич. - 5-е изд. - Минск : Новое знание, 2008. - 583 с. | 24 | |
| 15 | Батаршев, А. В. Диагностика темперамента и характера / А.В. Батаршев. - 2-е изд. - Санкт-Петербург [и др.]: Питер : Питер Пресс, 2007. - 362 с | 2 | |
| | | | Электронная библиотека Юрайт |
| 16 | Консультирование и коучинг персонала в организации : учебник и практикум для вузов / Н. В. Антонова [и др.] ; под редакцией Н. В. Антоновой, Н. Л. Ивановой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 370 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8176-6. — URL : https://urait.ru/bcode/450207 | | + |
| 17 | Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09984-3. — URL : https://urait.ru/bcode/449289 | | + |

| | | | |
|----|--|--|---|
| 18 | <i>Шереги, Ф. Э.</i> Кадры управления образованием. Социологический анализ : учебное пособие / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев ; под редакцией Г. В. Осипова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10803-+3. — URL : https://urait.ru/bcode/454723 | | + |
| 19 | <i>Шереги, Ф. Э.</i> Кадры управления образованием. Социологический анализ : учебное пособие / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев ; под редакцией Г. В. Осипова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10803-3. — URL : https://urait.ru/bcode/454723 | | + |
| 20 | <i>Шереги, Ф. Э.</i> Кадры управления образованием. Социологический анализ : учебное пособие / Ф. Э. Шереги, А. Л. Арефьев ; под редакцией Г. В. Осипова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 229 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10803-3. — URL : https://urait.ru/bcode/454723 | | + |
| 21 | <i>Кларин, М. В.</i> Корпоративный тренинг, наставничество, коучинг : учебное пособие для вузов / М. В. Кларин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 288 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02811-9. — URL : https://urait.ru/bcode/452504 | | + |
| 22 | <i>Маслова, В. М.</i> Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 431 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-10222-2. — URL : https://urait.ru/bcode/450937 | | + |
| 23 | <i>Моргунов, Е. Б.</i> Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — URL : https://urait.ru/bcode/449880 | | + |
| 24 | <i>Мехтиханова, Н. Н.</i> Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие для среднего профессионального образования / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 195 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13047-8. — URL : https://urait.ru/bcode/448846 | | + |

| | | | |
|----|---|--|---|
| | | | |
| 25 | Одегов, Ю. Г. Аутсорсинг в управлении персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Ю. В. Долженкова, С. В. Малинин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 389 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01055-8. — URL : https://urait.ru/bcode/450014 | | + |
| | Наименование дополнительной литературы 25 | 131 печатных экземпляров | 11 электронн ых ресурсов |
| | Всего по дисциплине «Рекрутмент и диагностика персонала» Наименований 24 | 131 печатн ых экземпляров | 13 электронных ресурсов |

| № п/п | Периодические издания | Кол-во экземпляр ов | |
|----------|---|---------------------------|---|
| 1 | Мир психологии : Научно-методический журнал. 2013, № 4. - Москва : Негос. образоват. учреждение высш. проф. образования Моск. психол.-соц. ин-т, 2013. | 1 | |
| 2 | Управление персоналом - Украина [Текст]: практ. журнал по управлению персоналом. 2014, № 8 / гл. ред. Е. Вербицкая. - Київ, 2014. | 1 | |
| 1 | Директор по персоналу – практический журнал по управлению человеческими ресурсами [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hr-director.ru/ | | + |
| 2 | Информационный портал для специалистов по кадрам и управлению персоналом: Кадровые документы. Нормативка. Кадровый университет. [Электронный ресурс]. – Режим доступа | | + |
| 3 | Журналы «Справочник кадровика», «Справочник по управлению персоналом», «Все для кадровика», «Нормативные акты для кадровика» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pro-personal.ru | | + |
| 4 | Электронный журнал про управление персоналом: Колонки и спецпроекты: Обзоры событий и публикаций; HR-книжки; HR-фишка; Мнения; HR-бизнес; Управление персоналом IT-компаний; Управление персоналом в метафорах; Атмосфера. Новости. Статьи. HR-форум. 5. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru – | | + |

| | | | |
|---|---|------------------------------|-------------------------------|
| 5 | Электронный журнал «Работа с персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru | | + |
| | Электронный журнал по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://hr-land.com | | + |
| 6 | Журнала «Управление персоналом» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.top-personal.ru | | + |
| 7 | «Персонал» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.personal.in.ua | | + |
| | Наименований: 7 | 2 печатных экземпляра | 5 электронных ресурсов |

14.ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Центр дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: ef.donnu-support.ru
2. Библиотека Донецкого национального университета. – Режим доступа: library.donnu.ru.
3. <http://www.e-executive.ru> - Сообщество эффективных менеджеров.
4. HR-Journal.ru Журнал «Работа с персоналом».

15. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управления персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,

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

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управления персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,

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

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)