

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ястребов Олег Александрович  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.05.2024 12:54:13  
Уникальный программный ключ:  
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
«Российский университет дружбы народов имени Патриса Лумумбы»**

**Экономический факультет**

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ТЕХНОЛОГИЯ РЕКРУТМЕНТА: ЗАРУБЕЖНАЯ И РОССИЙСКАЯ ПРАКТИКА**

(наименование дисциплины/модуля)

**Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:**

#### **38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(код и наименование направления подготовки/специальности)

**Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):**

#### **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В КРОСС-КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ**

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

**2024 г.**

## 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика» входит в программу магистратуры «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и изучается в 3 семестре 2 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 2 разделов и 8 тем и направлена на изучение следующих задач дисциплины: 1. приобретение базовых навыков привлечения персонала, овладение современными HR- технологиями; 2. изучение методов организации и планирования кампаний по массовому подбору; 3. исследование рынка труда для выявления потенциальных источников поиска кандидатов и регионы поиска; 4. формирование навыков оценки кандидатов в применении к задачам должности и корпоративной культуре компании.

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов системы знаний и аналитических умений по основным направлениям формирования качественного и количественного состава персонала организации.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

*Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)*

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии.; УК-3.2 Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе; УК-3.3 Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.;
УК-7	Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных	УК-7.1 Использует современные информационные технологии и пакеты прикладных программ в управлении персоналом и смежных областях; УК-7.2 Разрабатывает и осуществляет исследовательские проекты для информационного обеспечения системы управления персоналом; УК-7.3 Использует интеллектуальные информационно-аналитические системы при решении профессиональных задач, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных;
ОПК-1	Способен применять при	ОПК-1.1 Изучает и критически анализирует научные теории,

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.; ОПК-1.2 Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.; ОПК-1.3 Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.;
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	ОПК-2.1 Организует и проводит работу по сбору данных при решении управленческих и исследовательских задач, применяя современные методы и технологии.; ОПК-2.2 Обрабатывает и анализирует данные, используя статистические методы, для решения управленческих и исследовательских задач.; ОПК-2.3 Производит комплексную оценку материалов исследований на основе научной методологии, критически их оценивает, опираясь на результаты современных исследований, выделяет ошибки и недочеты, предлагает новые исследовательские гипотезы и способы их проверки.;
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.; ОПК-3.2 Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.; ОПК-3.3 Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность.;
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач	ОПК-5.1 Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.; ОПК-5.2 Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.; ОПК-5.3 Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом.;
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-1.1 Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации; ПК-1.2 Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом; ПК-1.3 Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по управлению и требованиями вышестоящего руководства.;
ПК-3	Способен к реализации системы стратегического управления персоналом организации	ПК-3.1 Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом; ПК-3.2 Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации; ПК-3.3 Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом.;

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-4.1 Эффективно организует групповую / командную работу; ПК-4.2 Планирует деятельность структурного подразделения и персонала; ПК-4.3 Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации;
ПК-5	Способен разрабатывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-5.1 Разрабатывает предложения по структуре подразделения и потребности в персонале; ПК-5.2 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике; ПК-5.3 Разрабатывает систему операционного управления социальным развитием организации;

### 3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-7	Способен: искать нужные источники информации и данные, воспринимать, анализировать, запоминать и передавать информацию с использованием цифровых средств, а также с помощью алгоритмов при работе с полученными из различных источников данными с целью эффективного использования полученной информации для решения задач; проводить оценку информации, ее достоверность, строить логические умозаключения на основании поступающих информации и данных	<i>Профессиональный иностранный язык**;</i> HR-аналитика; Кросс-культурный менеджмент; <i>Мировые информационные ресурсы**;</i> <i>IT-технологии работы с персоналом**;</i> Оценка эффективности труда и управления персоналом; <i>Русский язык как иностранный в профессиональной деятельности**;</i> Профессиональный иностранный язык (факультатив); Русский язык в профессиональной деятельности (факультатив); Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);	Преддипломная практика;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	<i>Кадровая политика организации; Кросс-культурный менеджмент; Управление талантами; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork;</i>	
ОПК-1	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<i>Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Кадровая политика организации; Кросс-культурный менеджмент; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях;</i>	Преддипломная практика;
ОПК-2	Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач.	<i>Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); HR-аналитика; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала;</i>	Преддипломная практика;
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<i>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Кадровая политика организации; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Оценка эффективности труда и управления персоналом; Научно-исследовательская работа;</i>	Преддипломная практика;
ОПК-5	Способен использовать современные информационные технологии и	<i>Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных</i>	Преддипломная практика;

<b>Шифр</b>	<b>Наименование компетенции</b>	<b>Предшествующие дисциплины/модули, практики*</b>	<b>Последующие дисциплины/модули, практики*</b>
	программные средства при решении профессиональных задач	<i>навыков научно-исследовательской работы); HR-аналитика; Кадровая политика организации; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Управление талантами; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork; Оценка эффективности труда и управления персоналом;</i>	
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	<i>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Кадровая политика организации; Управление талантами; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	
ПК-3	Способен к реализации системы стратегического управления персоналом организации	<i>Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; HR-аналитика; Управление талантами; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала;</i>	Преддипломная практика;
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<i>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Управление талантами; Мировые информационные ресурсы**; IT-технологии работы с персоналом**; Оценка эффективности труда и управления персоналом; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;</i>	Преддипломная практика;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		<i>Кадровая политика организации; Кросс-культурный менеджмент; Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	
ПК-5	Способен разрабатывать систему операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	<i>IT-технологии работы с персоналом**; Оценка эффективности труда и управления персоналом; Кадровая политика организации; Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);</i>	

\* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

\*\* - элективные дисциплины /практики

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика» составляет «3» зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			3
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36		36
Лекции (ЛК)	18		18
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	54		54
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18		18
<b>Общая трудоемкость дисциплины</b>	<b>ак.ч.</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
	<b>зач.ед.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>



## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
Раздел 1	Рекрутмент как современный подход к подбору персонала	1.1	Рекрутмент в системе управления персоналом организации.	ЛК, СЗ
		1.2	Найм персонала как маркетинговая программа	ЛК, СЗ
		1.3	Технологии и инструменты классического рекрутмента.	ЛК, СЗ
		1.4	Ключевые показатели эффективности рекрутмента	ЛК, СЗ
Раздел 2	Современные технологии и инструменты рекрутмента	2.1	Массовый рекрутмент.	ЛК, СЗ
		2.2	Аутсорсинг как направление рекрутмента.	ЛК, СЗ
		2.3	Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов.	ЛК, СЗ
		2.4	Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановой поиск.	ЛК, СЗ

\* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W; доска, экран
Для самостоятельной работы	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Ауд.21, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Asus VS239HV; Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W;

\* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 406 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8761-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/511328>

2. Управление человеческими ресурсами: учебник для вузов / И. А. Максимцев [и др.]; под редакцией И. А. Максимцева, Н. А. Горелова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-99951-8. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.ura.it.ru/bcode/510775>

### Дополнительная литература:

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://ura.it.ru/bcode/510676>

2. Баскина Т. Техники успешного рекрутмента/ Татьяна Баскина.- М.: Альпина Паблишер, 2017- 288 с.

### Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)

- ЭБС «Троицкий мост»

2. Базы данных и поисковые системы

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации

<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS

<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

*Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля\*:*

1. Курс лекций по дисциплине «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика».

\* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

## 8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система\* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

\* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

**РАЗРАБОТЧИК:**

<hr/> <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
-----------------------------	----------------------	--

**РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:**

<hr/> Заведующий кафедрой <i>Должность БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Ефремов Виктор Степанович <i>Фамилия И.О.</i>
---	----------------------	---

**РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:**

<hr/> Доцент <i>Должность, БУП</i>	<hr/> <i>Подпись</i>	<hr/> Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>
---------------------------------------	----------------------	--