

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ТОБОЛЬСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (филиал)

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по УМР



Е.В. Казакова

«14» апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом
направления подготовки:

18.03.01 Химическая технология

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

13.03.02 Электроэнергетика и электротехника

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры естественнонаучных и гуманитарных дисциплин.
Протокол № 10 от «11» апреля 2023 г.

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование теоретических знаний, умений и практических навыков у обучающихся в области инновационных, в том числе цифровых технологий и использования инновационных инструментов при рекрутинге и управлении персоналом компании

Задачи дисциплины.

Научить выпускника:

- понимать сущность рекрутинга и основных технологий управления персоналом, а также роль руководителей различных уровней управления в данном процессе;
- ориентироваться в ключевых инновационных технологиях в области управления персоналом;
- понимать алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и управления персоналом;
- уметь осуществлять работу с системами автоматизации подбора персонала и технологией Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга и управления персоналом;
- планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга и управления персоналом, а также оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов.

Изучение дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” позволит внести свой вклад в обеспечение достижения таких целей обучения как формирование мировоззрения у обучающегося, развитие интеллекта за счет всестороннего и глубокого анализа практических и смоделированных ситуаций, требующих принятия соответствующих управленческих решений, в том числе основывающихся и на инженерной эрудиции и формируемых компетенциях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание: основных положений обществознания, экономики, математики и права;

умения: анализировать условия задач, осуществлять поиск и отбор необходимой информации; применять изученные положения при решении практических задач;

владение: навыками решения математических и экономических задач, навыками поиска оптимального решения.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Навыки эффективного управления», «Управление человеческими ресурсами», «Стратегическое дизайн мышление» и служит основой для освоения последующих дисциплин блока «Управление персоналом».

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК) ¹	Код и наименование результата обучения по дисциплине
ПКСд-2 Способен осуществлять поиск и привлечение персонала на основе современных методов оценки и планирования потребности в персонале с учетом изменений на рынке труда	ПКСд-2.1 Определяет и планирует потребность в персонале, осуществляет поиск и привлечение	Знать (З1): организацию процесса рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды.
		Уметь (У1): осуществлять поиск и привлечение персонала.
		Владеть (В1): методами отбора и подбора персонала, методами деловой оценки персонала.

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	3/5	18	34	0	56	0	зачет
Заочная	3/5	6	10	0	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий	3	4	-	8	15	ПКСд-2.1	тест 1 Кейс-задание по теме 1
2	2	Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга	3	6	-	8	17	ПКСд-2.1	тест 2 Кейс-задание по теме 2
3	3	Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга	3	6	-	8	17	ПКСд-2.1	тест 3 Кейс-задание по теме 3
4	4	Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга	3	6	-	8	17	ПКСд-2.1	тест 4 Кейс-задание по теме 4

5	5	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании	3	8	-	8	19	ПКСд-2.1	тест 5 Кейс-задание по теме 5
6	6	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала	3	4	-	8	15	ПКСд-2.1	тест 6 Кейс-задание по теме 6
7	Зачет		-	-	-	8	8	ПКСд-2.1	Итоговый тест
Итого:			18	34	-	56	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий	1	1	-	12	14	ПКСд-2.1	тест 1 Кейс-задание по теме 1
2	2	Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга	1	2	-	12	15	ПКСд-2.1	тест 2 Кейс-задание по теме 2
3	3	Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга	1	2	-	12	15	ПКСд-2.1	тест 3 Кейс-задание по теме 3
4	4	Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга	1	2	-	12	15	ПКСд-2.1	тест 4 Кейс-задание по теме 4
5	5	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании	1	2	-	12	15	ПКСд-2.1	тест 5 Кейс-задание по теме 5
6	6	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала	1	1	-	12	14	ПКСд-2.1	тест 6 Кейс-задание по теме 6
7	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-2.1	Задание для контрольной работы
8	Зачет		-	-	-	4	4	ПКСд-2.1	Итоговый тест
Итого:			6	10	-	92	108	-	-

5.2. Содержание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом”

5.2.1. Содержание разделов дисциплины

Раздел 1. «Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий».

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

Раздел 2. «Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга».

Основные понятия и алгоритмы планирования процесса рекрутинга и адаптации персонала. Разработка проекта рекрутинга и адаптации (по группам персонала) на модели предприятия с учетом его специфики.

Раздел 3. «Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга».

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

Раздел 4. «Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга».

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

Раздел 5. «Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании».

Использование социальных сетей (LinkedIn, Facebook, Вконтакте, Одноклассники, Twitter, Instagram и др.), корпоративных порталов, чат-ботов (Headhunter Bot, Beesender Bot, VCV Bot и др.), облачных технологий (сервисов видеointервью, тестированию (SHL, HeadHunter и СЕВ SHL, HR Scanner, Proaction, Лаборатория «Гуманитарные технологии» и др.), анализу резюме (Headhunter и Skillaz) и др.), агрегаторов, мессенджеров, рекрутинговых сервисов и мобильных приложений (HeadHunter, Superjob, Zarplata.ru и др.): анализ, проектирование алгоритма, особенности внедрения.

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

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

5.2.2. Содержание дисциплины «Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом» по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	3	1	-	Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий
2	2	3	1	-	Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга
3	3	3	1	-	Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга
4	4	3	1	-	Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга
5	5	3	1	-	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании
6	6	3	1	-	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации

					персонала
	Итого:	18	6	-	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	4	1	-	Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий
2	2	6	2	-	Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга
3	3	6	2	-	Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга
4	4	6	2	-	Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга
5	5	8	2	-	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании
6	6	4	1	-	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала
Итого:		34	10	-	

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.7

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	8	12	-	Рекрутинг и управление персоналом как объект внедрения инновационных технологий	Подготовка к практическим занятиям
2	2	8	12	-	Планирование процедур выявления потребности в персонале и алгоритма рекрутинга	Подготовка к практическим занятиям
3	3	8	12	-	Программное обеспечение для реализации задач в области управления персоналом и рекрутинга	Подготовка к практическим занятиям
4	4	8	12	-	Технологии больших данных в области управления персоналом и рекрутинга	Подготовка к практическим занятиям
5	5	8	12	-	Цифровые технологии и инструменты в рекрутинге и адаптации персонала компании	Подготовка к практическим занятиям
6	6	8	12	-	Эффективность цифровых технологий подбора и адаптации персонала	Подготовка к практическим занятиям
7	1-6	8	4	-	-	Подготовка к зачету
8	1-6	-	16	-	-	Подготовка контрольной работы
Итого:		56	92	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины “Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом” ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- информационные технологии;

- активные методы обучения, в том числе с использованной адаптированной системы обучения (работа обучающихся в парах, с переходом от информативного обучения к развивающему);
- личностно-ориентированные;
- проблемно-развивающие.

6. Тематика курсовых проектов

Не предусмотрены учебным планом

7. Контрольные работы (для ЗФО)

1 вариант

1. Понятие и сущность рекрутмента
2. Онлайн-площадки для коммуникации и доступа к информации об участниках рынка труда

2 вариант

1. Основные технологические этапы рекрутмента
2. Социальные медиа – как канал взаимодействия участников рынка труда

3 вариант

1. Ведение профиля рекрутера в социальных сетях
2. Логические операторы и техника их применения в Google и Yandex

4 вариант

1. Формирование профиля вакансии. Обсуждение с заказчиком.
2. CPA/CPL-сети для кадровой лидогенерации

5 вариант

1. Ценностное предложение и бренд работодателя.
2. Формы сотрудничества с кадровыми провайдерами.

6 вариант

1. Объявление о вакансии – как рекламный инструмент
2. Формирование требований к кандидатам

7 вариант

1. Правила подготовки объявления о вакансии.
2. Большие данные (Big Data) в HR-менеджменте, рекрутинговая аналитика и метрики

8 вариант

1. Лендинг – как инструмент привлечения целевых кандидатов
2. Понятие и сущность адаптации персонала

9 вариант

1. Технология поиска кандидатов на вакансии
2. Применение цифровых технологий в процессе адаптации персонала

10 вариант

1. Рекрутинговая эффективность корпоративного сайта
2. Применение цифровых технологий в процессе управления персоналом

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной и заочной форм обучения представлена в таблице 8.1, 8.2.

Таблица 8.1

Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся
очной и очно-заочной форм обучения

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Защита кейс-задания по теме 1,2	20
2	Тестирование по разделам 1,2	10
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	0-30
2 текущая аттестация		
3	Выполнение кейс-задания по теме 3,4	20
4	Тестирование по разделам 3,4	10
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	0-30
3 текущая аттестация		
5	Выполнение кейс-задания по теме 5,6	20
6	Тестирование по разделам 5,6	20
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	0-40
	ВСЕГО	0-100

Таблица 8.2

Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Выполнение кейс-заданий на практических занятиях	0-60
2	Выполнение контрольной работы по курсу (предусмотрена учебным планом)	0-40
	ВСЕГО	0-100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — <https://www.iprbookshop.ru/>
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина <http://elib.gubkin.ru/>,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета <http://bibl.rusoil.net/> ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ <http://lib.ugtu.net/books>
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

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

1. Microsoft Windows

2. Microsoft Office Professional Plus

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование 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	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом
11	Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом	<p>Лекционные занятия: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащённость: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, ноутбук, документ-камера.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корп. 1, каб. 231
		<p>Практические занятия: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащённость: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, ноутбук.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корп. 1, каб. 411
		<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся. Оснащённость: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и наличием доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; ноутбуки в комплекте.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корп. 1, каб. 208 626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корп. 1, каб. 220
		<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся - лиц с ограниченными возможностями здоровья. Оснащённость: Кабинет, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и наличием доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корпус 1, каб. 105

№ п/п	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	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом
		Рабочий стол для инвалидов-колясочников одноместный; компьютерные рабочие места для инвалидов – колясочников; компьютер в комплекте.	
		Кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации – кабинет электронного тестирования. Оснащённость: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и наличием доступа в электронную информационно-образовательную среду организации. Компьютер в комплекте, проектор, экран, моноблоки в комплекте.	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корпус 1, каб. № 323

1. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

На практических занятиях обучающиеся отрабатывают практические аспекты теоретических вопросов, рассмотренных в рамках лекционных занятий. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Подготовка к практическим занятиям предполагает работу с Интернет – ресурсами и сбор необходимой информации для выполнения аналитических расчетов и построения причинно-следственных связей исходя из заданной тематики. Наличие конспекта лекций на практическом занятии обязательно.

Следует отметить, что не менее 50% времени от общего времени на изучение дисциплины потребуется на работу с различными источниками: периодической литературой, учебниками, Интернет-ресурсами и т.д. для поиска актуальной информации для выполнения расчетно-аналитических работ, систематизация различных теоретико-методических подходов и т.д.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа (СР) обеспечивает подготовку обучающихся к практическим занятиям и итоговой аттестации по курсу. Внеаудиторная СР это вид учебных занятий, в процессе которых обучающиеся, руководствуясь непосредственной помощью преподавателя или соответствующей научно-методической литературой, самостоятельно углубляют и совершенствуют приобретенные на аудиторных занятиях знания, умения и опыт учебно-познавательной деятельности, выполняя во внеаудиторное время учебные контрольные задания, способствующие развитию их интеллектуальной активности и познавательной самостоятельности как черт личности.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом

Код, направление подготовки:

18.03.01 Химическая технология

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

13.03.02 Электроэнергетика и электротехника

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
<p>ПКСд-7 Способен осуществлять поиск и привлечение персонала на основе современных методов оценки и планирования потребности в персонале с учетом изменений на рынке труда</p>	<p>ПКСд-7.1 Определяет и планирует потребность персонала, осуществляет поиск и привлечение</p>	<p>Знать: 31 инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p>	<p>Частично понимает инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга, не может соотнести их со спецификой решаемой производственной задачи</p>	<p>Понимает сущность инновационных технологий определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя, но не соотносит со спецификой решаемой производственной задачи</p>	<p>Понимает сущность инновационные технологии определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но допускает несущественные ошибки</p>	<p>Понимает сущность инновационных технологий определения и планирования потребности в персонале, рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p>
		<p>Уметь: У1 спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p>	<p>Не умеет планировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p>	<p>Способен частично спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p>	<p>Способен в большей степени правильно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала</p>	<p>Способен корректно спланировать потребность в персонале и подобрать технологию поиска и привлечения персонала исходя из специфики решаемой задачи</p>

					исходя из специфики решаемой задачи	
		<p>Владеть: В1 практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p>	<p>Затрудняется при практическом использовании инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p>	<p>Владеет частично практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но без детальной проработки</p>	<p>Владеет в большей степени практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи, но допускает незначительные ошибки</p>	<p>Владеет в полном объеме практическими навыками использования инновационных технологий в области определения и планирования потребности в персонале, а также рекрутинга исходя из специфики решаемой производственной задачи</p>

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

Дисциплина: Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом

Код, направления подготовки:

18.03.01 Химическая технология

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

13.03.02 Электроэнергетика и электротехника

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Масалова, Ю. А. Инновационный менеджмент в управлении персоналом : учебное пособие для вузов / Ю. А. Масалова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 191 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13908-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/519747	ЭР	113	100	+
2	Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; ответственные редакторы С. А. Барков, В. И. Зубков. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 427 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17946-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/534018	ЭР	113	100	+
3	Тебекин, А. В. Методы принятия управленческих решений : учебник для вузов / А. В. Тебекин. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 431 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03115-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510844	ЭР	113	100	+

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

Дополнения и изменения
к рабочей учебной программе по дисциплине
Инновационные технологии рекрутинга и управления персоналом
на 2024-2025 учебный год

Дополнений и изменений в рабочую программу не вносится.

Дополнения и изменения внес:
Канд. социол. наук



А.А. Новикова

Дополнения (изменения) в рабочую программу рассмотрены и одобрены на заседании кафедры естественных и гуманитарных дисциплин.

Заведующий кафедрой



С. А. Татьяненко

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий выпускающей кафедрой



С. А. Татьяненко

«04» апреля 2024 г.