|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  | Приложение к ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (высшее образование - бакалавриат), Направленность (профиль) программы «Деятельность по обеспечению персоналом», утв. приказом ректора ОмГА от 28.03.2022 №28. |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Частное учреждение образовательная организация высшего образования«Омская гуманитарная академия» |
| Кафедра "Экономики и управления персоналом" |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  | УТВЕРЖДАЮ |
|  |  |  |  |  |  |  |  | Ректор, д.фил.н., профессор\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.Э. Еремеев |
|  |  |  |  |  |  |  |  | 28.03.2022 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ |
|  |  |  |  | Технология рекрутментаК.М.01.05 |  |
| по программе бакалавриата |
|  |  | Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом (высшее образование - бакалавриат)Направленность (профиль) программы: «Деятельность по обеспечению персоналом»Области профессиональной деятельности и (или) сферы профессиональной деятельности. |
| Области профессиональной деятельности. 07.АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ОФИСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ. |
| *Профессиональные стандарты:* |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **07** | АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ОФИСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ |
| **07.003** | СПЕЦИАЛИСТ ПО УПРАВЛЕНИЮ ПЕРСОНАЛОМ |
| **33.012** | СПЕЦИАЛИСТ ПО ПОДБОРУ ПЕРСОНАЛА (РЕКРУТЕР) |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| *Типы задач профессиональной деятельности:* | информационно-аналитический, организационно-управленческий, научно- исследовательский |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **Для обучающихся:** |
|  |
|  | очной формы обучения 2022 года наборана 2022-2023 учебный годОмск, 2022 |

|  |
| --- |
| Составитель:к.э.н., доцент \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Ильченко С.М./Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Экономики и управления персоналом»Протокол от 25.03.2022 г. №8 |
| Зав. кафедрой, доцент, к.э.н. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /Ильченко С.М./ |

|  |
| --- |
| **СОДЕРЖАНИЕ** |
|  |
| 1 Наименование дисциплины2 Формируемые у обучающегося компетенции и запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций3 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы4 Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся5 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине7 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины8 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины9 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины10 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем11 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине12 Фонд оценочных средств (Приложения 1-5) |

|  |
| --- |
| ***Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с:*** |
| - Федеральным законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;- Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 г. № 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом» (далее - ФГОС ВО, Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования);- Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06.04.2021 № 245 (зарегистрирован Минюстом России 13.08.2021, регистрационный № 64644, (далее - Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования).Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с локальными нормативными актами ЧУОО ВО «Омская гуманитарная академия» (далее – Академия; ОмГА):- «Положением о порядке организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам магистратуры», одобренным на заседании Ученого совета от 28.02.2022 (протокол заседания № 7), Студенческого совета ОмГА от 28.02.2022 (протокол заседания № 8), утвержденным приказом ректора от 28.02.2022 № 23;- «Положением о порядке разработки и утверждения образовательных программ», одобренным на заседании Ученого совета от 28.02.2022 (протокол заседания № 7), Студенческого совета ОмГА от 28.02.2022 (протокол заседания № 8), утвержденным приказом ректора от 28.02.2022 № 23;- «Положением о практической подготовке обучающихся», одобренным на заседании Ученого совета от 28.09.2020 (протокол заседания №2), Студенческого совета ОмГА от 28.09.2020 (протокол заседания №2);- «Положением об обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе, ускоренном обучении, студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, магистратуры», одобренным на заседании Ученого совета от 28.02.2022 (протокол заседания № 7), Студенческого совета ОмГА от 28.02.2022 (протокол заседания № 8), утвержденным приказом ректора от 28.02.2022 № 23;- «Положением о порядке разработки и утверждения адаптированных образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата, программам магистратуры для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов», одобренным на заседании Ученого совета от 28.02.2022 (протокол заседания № 7), Студенческого совета ОмГА от 28.02.2022 (протокол заседания № 8), утвержденным приказом ректора от 28.02.2022 № 23;- учебным планом по основной профессиональной образовательной программе высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом направленность (профиль) программы: «Деятельность по обеспечению персоналом»; форма обучения – очная на 2022/2023 учебный год, утвержденным приказом ректора от 28.03.2022 №28;Возможность внесения изменений и дополнений в разработанную Академией образовательную программу в части рабочей программы дисциплины «Технология рекрутмента» в течение 2022/2023 учебного года:при реализации образовательной организацией основной профессиональной образовательной программы высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом; очная форма обучения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в сфере образования, Уставом Академии, локальными нормативными актами образовательной организации при |

|  |
| --- |
| согласовании со всеми участниками образовательного процесса. |
|  |
| **1. Наименование дисциплины: К.М.01.05 «Технология рекрутмента».****2. Формируемые у обучающегося компетенции и запланированные результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций:** |
|  |
| В соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 12.08.2020 г. № 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом» при разработке основной профессиональной образовательной программы (далее - ОПОП) бакалавриата определены возможности Академии в формировании компетенций выпускников соотнесенные с индикаторами достижения компетенций.Процесс изучения дисциплины «Технология рекрутмента» направлен на формирование у обучающегося компетенций и запланированных результатов обучения, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций: |
| **Код компетенции: ПК-1****Способен оценить потребность в трудовых ресурсах и составить профиль должности** |
| **Индикаторы достижения компетенции:** |
| ПК-1.4 знать информационно-коммуникационные технологии получения информации, необходимой для подбора персонала |
| ПК-1.7 уметь проводить переговоры с работодателем о профиле должности |
| ПК-1.12 владеть навыками согласования с работодателем технологии, ресурсов и сроков поиска и привлечения кандидатов |
|  |
| **Код компетенции: ПК-2****Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом** |
| **Индикаторы достижения компетенции:** |
| ПК-2.6 знать общие тенденции на рынке труда и в отдельной отрасли, конкретной профессии (должности, специальности) |
| ПК-2.14 знать технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала |
| ПК-2.30 уметь консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом |
| ПК-2.31 уметь определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала |
| ПК-2.32 уметь собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда |
| ПК-2.33 уметь применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой |
| ПК-2.34 уметь использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение |
| ПК-2.35 уметь консультировать по вопросам привлечения персонала |
| ПК-2.53 владеть навыками анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) |
| ПК-2.54 владеть навыками информирования и консультирования руководителей подразделений и организаций по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, привлечения персонала с оценкой затрат |
| ПК-2.55 владеть навыками поиска во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, |

|  |
| --- |
| специальности) |
| ПК-2.57 владеть навыками выбора способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами |
| ПК-2.58 владеть навыками проверки информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) |
| ПК-2.59 владеть навыками проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи |
| ПК-2.60 владеть навыками оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности) |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **3. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы** |
| Дисциплина К.М.01.05 «Технология рекрутмента» относится к обязательной части, является дисциплиной Блока Б1. «Дисциплины (модули)». Модуль "Планирование персонала" основной профессиональной образовательной программы высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом. |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Содержательно-логические связи | Кодыформи-руемыхкомпе-тенций |
| Наименование дисциплин, практик |
| на которые опирается содержание данной учебной дисциплины | для которых содержание данной учебной дисциплины является опорой |
| Оценка и отбор персоналаПсихология трудаГосударственная политика в сфере занятости | Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 2) | ПК-2, ПК-1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся** |
| Объем учебной дисциплины – 5 зачетных единиц – 180 академических часовИз них: |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Контактная работа | 72 |
| *Лекций* | 18 |
| *Лабораторных работ* | 0 |
| *Практических занятий* | 36 |
| *Семинарских занятий* | 18 |
| Самостоятельная работа обучающихся | 60 |
| Контроль | 36 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Формы промежуточной аттестации | экзамены 6курсовые работы 6 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| **5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий****5.1. Тематический план** |
|  |  |  |  |  |  |  |
| Наименование раздела дисциплины | Вид занятия | Семестр | Часов |
| **Особенности современного рынка труда** |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Понятие рынок труда. Технология анализа рынка труда | Лек | 6 | 2 |
| Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда | Лек | 6 | 2 |
| Правовое и документационное сопровождение рекрутинга. | Лек | 6 | 2 |
| Понятие рынок труда. Технология анализа рынка труда | Пр | 6 | 2 |
| Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда | Пр | 6 | 2 |
| Правовое и документационное сопровождение рекрутинга. | Пр | 6 | 6 |
|  | СР | 6 | 4 |
|  | СР | 6 | 8 |
|  | СР | 6 | 8 |
| Понятие рынок труда. Технология анализа рынка труда | Сем | 6 | 2 |
| Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда | Сем | 6 | 4 |
| Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда | Сем | 6 | 4 |
| **Характеристики современного рекрутмента.** |  |  |  |
| Основные направления рекрутмента: содержание и технологии | Лек | 6 | 4 |
| Получение заказа и поиск кандидатов | Лек | 6 | 2 |
| Отбор кандидатов | Лек | 6 | 2 |
| Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью | Лек | 6 | 2 |
| Формирование предложения о работе | Лек | 6 | 2 |
| Основные направления рекрутмента: содержание и технологии | Пр | 6 | 8 |
| Получение заказа и поиск кандидатов | Пр | 6 | 8 |
| Отбор кандидатов | Пр | 6 | 0 |
| Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью | Пр | 6 | 6 |
| Формирование предложения о работе | Пр | 6 | 4 |
|  | СР | 6 | 8 |
|  | СР | 6 | 8 |
|  | СР | 6 | 8 |
|  | СР | 6 | 8 |
|  | СР | 6 | 8 |
| Основные направления рекрутмента | Сем | 6 | 4 |
| Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью | Сем | 6 | 2 |
| Формирование предложения о работе | Сем | 6 | 2 |
|  | Эк | 6 | 36 |
|  | КРП | 6 | 10 |
|  | Конс | 6 | 2 |
| Всего |  |  | 180 |
| \* Примечания:а) Для обучающихся по индивидуальному учебному плану - учебному плану, обеспечивающему освоение |

|  |
| --- |
| соответствующей образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося, в том числе при ускоренном обучении:При разработке образовательной программы высшего образования в части рабочей программы дисциплины согласно требованиям частей 3-5 статьи 13, статьи 30, пункта 3 части 1 статьи 34 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; пунктов 16, 38 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 (зарегистрирован Минюстом России 14.07.2017, регистрационный № 47415), объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся образовательная организация устанавливает в соответствии с утвержденным индивидуальным учебным планом при освоении образовательной программы обучающимся, который имеет среднее профессиональное или высшее образование, и (или) обучается по образовательной программе высшего образования, и (или) имеет способности и (или) уровень развития, позволяющие освоить образовательную программу в более короткий срок по сравнению со сроком получения высшего образования по образовательной программе, установленным Академией в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ускоренное обучение такого обучающегося по индивидуальному учебному плану в порядке, установленном соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации).б) Для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:При разработке адаптированной образовательной программы высшего образования, а для инвалидов - индивидуальной программы реабилитации инвалида в соответствии с требованиями статьи 79 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; раздела III Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 (зарегистрирован Минюстом России 14.07.2017, регистрационный № 47415), Федеральными и локальными нормативными актами, Уставом Академии образовательная организация устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (инвалидов) (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий).в) Для лиц, зачисленных для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 № 84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации»:При разработке образовательной программы высшего образования согласно требованиями частей 3-5 статьи 13, статьи 30, пункта 3 части 1 статьи 34 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; пункта 20 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 (зарегистрирован Минюстом России 14.07.2017, регистрационный № 47415), объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся образовательная организация устанавливает в соответствии с утвержденным индивидуальным учебным планом при освоении образовательной программы обучающимися, зачисленными для продолжения обучения в соответствии с частью 5 статьи 5 Федерального закона от 05.05.2014 № 84-ФЗ «Об особенностях правового регулирования отношений в сфере образования в связи с принятием в Российскую Федерацию Республики Крым и образованием в составе Российской Федерации новых субъектов - Республики Крым и города федерального значения Севастополя и о внесении изменений в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в течение установленного срока освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования с учетом курса, на который они зачислены (указанный срок может быть увеличен не более чем на один год по решению Академии, принятому на основании заявления обуча-ющегося).г) Для лиц, осваивающих образовательную программу в форме самообразования (если образовательным стандартом допускается получение высшего образования по соответствующей образовательной программе в форме самообразования), а также лиц, обучавшихся по не имеющей государственной аккредитации образовательной программе:При разработке образовательной программы высшего образования согласно требованиям пункта 9 части 1 статьи 33, части 3 статьи 34 Федерального закона Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; пункта 43 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 (зарегистрирован Минюстом России 14.07.2017, регистрационный № 47415), объем |

|  |
| --- |
| дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся образовательная организация устанавливает в соответствии с утвержденным индивидуальным учебным планом при освоении образовательной программы обучающегося, зачисленного в качестве экстерна для прохождения промежуточной и(или) государственной итоговой аттестации в Академию по соответствующей имеющей государственную аккредитацию образовательной программе в порядке, установленном соответствующим локальным нормативным актом образовательной организации. |
| **5.2 Содержание дисциплины** |
| **Темы лекционных занятий** |
| **Понятие рынок труда. Технология анализа рынка труда** |
|
| Понятие рынка труда. Субъекты объект и основные составляющие рынка труда.Кон юнктура рынка труда. Механизм функционирования рынка труда: спроспредложение на рынке труда. Основные инструменты и источники анализа рынкатруда. Анализ рынка труда в отраслях экономики: транспорт и логистика, добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство. |
| **Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда** |
| История возникновения понятия рекрутмент. История развития рекрутмента в России. Цели и задачи рекрутмента. Виды рекрутмента: массовый рекрутмент, executive-search, headhunting, graduate-recruitment и др. Внутренний и внешний рекрутмент |
| **Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.** |
| Конвенция МОТ № 181 «О частных агентствах занятости» и Рекомендация МОТ №188 и их роль в организации и осуществлении рекрутинговой деятельности. Регулирование экономических и социально-трудовых отношений на основе Конституции РФ, ГК РФ и ТК РФ.Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга. Политика отбора и найма персонала. Заявка на подбор персонала. Описание вакансии. Модель компетенций. Профиль должности. Бланксогласие на проверку персональных данных. Бланк проведения интервью. Типовой бланк трудового договора с работником. Договор подряда свременным персоналом.Документационное сопровождение внешнего рекрутмента. Договор о предоставлении услуг по подбору персонала. Описание заявки. История заявки. График интервью. Образец согласия кандидата на использование персональных данных. Опросники для проверки рекомендаций, формы для обработки данных тестирования кандидатов. |
| **Основные направления рекрутмента: содержание и технологии** |
| Массовый рекрутмент. Сущность и назначение массового рекрумента. Характеристикаметодов массового рекрутмента. Особенности подбора персонала на вахту. Транзит рабочей силы. Аутсорсинг как направление рекрутмента. Понятие и виды аутсорсинга персонала.Особенности подбора временного персонала. Лизинг персонала. Особенности заключениятрудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. Развитие Российского рынка услуг по лизингу персонала. Поиск и подбор молодых специалистов и выпускников вузов. Разработка программ набора молодых специалистов - Graduate Recruitment Program (GRP). Стажировка. Работа с кадровым резервом.Подбор руководителей высшего звена управления и межстрановый поиск. ТехнологияExecutive search, особенности и область применения. Поиск талантов как новое направление рекрутмента - Talents search (Talents hunting). Board search- формирование или доукомплектование совета директоров. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика. Cross-country search- межстрановый поиск персонала.Правовые взаимоотношения работодателя с кандидатом на должность. Приѐм на работулиц, не достигших 18 лет, инвалидов и пенсионеров. Приѐм на работу мигрантов. |

|  |
| --- |
| Правила и порядок оформления документов при приѐме кандидата на должность. Классический рекрутмент. Прямой поиск и хэдхантинг. Межрегиональный поиск. Массовый рекрутмент. Лизинг персонала. Аутплейсмент персонала.Рекрутмент студентов и выпускников. Инструменты классического рекрутмента: печатная пресса, ярмарки вакансий, выставки, конференции, профессиональные сообщества, бизнес-клубы и базы данных кадровых агентств и т.д. Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная обработка. Собеседование, интервью, тестирование в практике рекрутмента. |
| **Получение заказа и поиск кандидатов** |
| Контент-анализ сегментов рынка вакансии. Экспертиза вакансии иполучение заказа от линейного руководителя. Поиск кандидатов |
| **Отбор кандидатов** |
| Бесконтактные методы отбораОсновные источники информации для предварительного отбора кандидатов. Интернет:специализированные сайты, сайты различных сообществ, ассоциаций, бизнес-клубов,социальные сети (одноклассники, в контакте, face book, и т.д.), сайты знакомств, городские региональные сайты, форумы. Печатная пресса: специализированные газеты, деловая пресса, отраслевые газеты, рекламные газеты и т.д. Агентства по трудоустройству. Телефонные службы трудоустройства. Ярмарки вакансий. Выставки, конференции, конгрессы, семинары.Профессиональные сообщества, ассоциации, бизнес-клубы ВУЗы, рекомендациипреподавателей, доска объявлений, базы данных выпускников, ассоциации и сайтывыпускников); работа с администрацией ВУЗов по привлечению выпускников; факультетыповышения квалификации при них, учебные центры. Базы данных кадровых агентств ипрофильных компаний.Заявление: внешний вид, стиль изложения, анализсодержания с позиций специфики и профиля требований к должности. Резюме: понятие и виды (хронологическое, функциональное, хронологически-функциональное, целевое, стандартное, развернутое, мини-резюме). Цель резюме. Структура резюме: заголовок, основные личные данные, цель обращения, опыт работы, образование, дополнительная информация, дата составления резюме. Стиль написания резюме. Особенности анализа и оценки резюме. Проверка правильности данных, представленных в резюме. Свидетельства в бесконтактном оценивании претендентов. Персональное анкетирование при найме. Рекомендательные письма и методы анализа их содержания. Современные подходы к биографическому анкетированию, графологической экспертизе и медицинскому заключению при отборе. Проверка достоверности информации о кандидате и ее роль в процессе отбора. Этические и правовые нормы при проведении проверок.Контактные методы подбора персоналаКонтактные методы оценки кандидатов: собеседование (интервью), активныепрофессиональные испытания. Сущность и цели собеседования при отборе персонала.Классификация и структура разновидностей интервью: по форме построения (структурированное и неструктурированное), способу проведения (телефонное,индивидуальное, последовательное, панельное, групповое и метод центра оценки), целям и этапам отборочного процесса (предварительное, основное и завершающее собеседование), содержанию и типу задаваемых вопросов (биографическое, ситуационное, проективное, стрессинтервью и интервью по компетенциям). Содержание подготовки к собеседованию при отборе персонала. Этапы (фазы) проведения собеседования. Содержание и цели каждого этапа.Техника собеседования при отборе персонала. Оценка невербального поведения на отборочном собеседовании. Возможные ошибки техники ведения беседы и способы их преодоления.Сравнительные характеристики методов собеседования (интервью), их относительнаявалидность. Сочетание собеседования с другими методами оценки персонала.Профессиональные испытания и их виды. Центры оценки (assessment center): понятие, |

|  |
| --- |
| виды (центры оценки и развития, центр самопознания, стратегический центр) и содержание деятельности. Технология проведения оценочных процедур. Этапы и процедуры обработки результатов, виды и формы их представления.. Анализ резюме. Телефонное интервью. Собеседование: содержание, типы стили, вопросы. Оценка кандидатов: основные инструменты |
| **Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью** |
| Методы оценки персонала: предпосылки их использования в отборе персонала,классификация, качественные различия, эффективность выбранного метода. Матричный метод, метод системы произвольных характеристик, метод "360 градусов", оценка выполнения задач, групповая дискуссия, тестирование, метод суммы оценок, ранговый метод, метод бальной оценки, центр оценки персонала, общие тесты способностей, биографические тесты и изучение биографии, личностные тесты, интервью, принцип воронки. Понятие проективной методики как инструмент оценки. Проективные вопросы. Понятие метапрограмм: виды, специфика анализа. Лингвистические анализ речи. Проверка достоверности информации. |
| **Формирование предложения о работе** |
| Понятие и принципы проведения переговоров с кандидатами.Контрпредложение: понятие, содержание и причины. Диагностика ипрофилактика контрпредложения |
| **Темы практических занятий** |
|  |
| **Понятие рынок труда. Технология анализа рынка труда** |
| Основные инструменты и источники анализа рынкатруда. |
|  |
| **Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда** |
|  |
|  |
| **Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.** |
| Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга. Политика отбора и найма персонала. Заявка на подбор персонала. Описание вакансии. Модель компетенций. Профиль должности. Бланксогласие на проверку персональных данных. Бланк проведения интервью. Типовой бланк трудового договора с работником. Договор подряда свременным персоналом.Документационное сопровождение внешнего рекрутмента. Договор о предоставлении услуг по подбору персонала. Описание заявки. История заявки. График интервью. Образец согласия кандидата на использование персональных данных. Опросники для проверки рекомендаций, формы для обработки данных тестирования кандидатов. |
|  |
| **Основные направления рекрутмента: содержание и технологии** |
| Массовый рекрутмент. Сущность и назначение массового рекрумента. Характеристикаметодов массового рекрутмента. Особенности подбора персонала на вахту. Транзит рабочей силы. Аутсорсинг как направление рекрутмента. Понятие и виды аутсорсинга персонала.Лизинг персонала. Особенности заключения трудового договора при использовании лизинга персонала, формирование лизингового штата, преимущества и недостатки лизинга персонала. Стажировка. Работа с кадровым резервом.Поиск талантов как новое направление рекрутмента - Talents search (Talents hunting). Рекрутмент студентов и выпускников. Инструменты классического рекрутмента: печатная пресса, ярмарки вакансий, выставки, конференции, профессиональные сообщества, бизнес-клубы и базы данных кадровых агентств и т.д. Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная обработка. Собеседование, интервью, тестирование в практике рекрутмента. |
|  |
| **Получение заказа и поиск кандидатов** |
|  |

|  |
| --- |
| **Отбор кандидатов** |
| Бесконтактные методы отбораКонтактные методы оценки кандидатов: собеседование (интервью), активныепрофессиональные испытания.Техника собеседования при отборе персонала. Оценка невербального поведения на отборочном собеседовании. Возможные ошибки техники ведения беседы и способы их преодоления.Сравнительные характеристики методов собеседования (интервью), их относительнаявалидность. Сочетание собеседования с другими методами оценки персонала.Профессиональные испытания и их виды. Центры оценки (assessment center): понятие, виды (центры оценки и развития, центр самопознания, стратегический центр) и содержание деятельности. Технология проведения оценочных процедур. Этапы и процедуры обработки результатов, виды и формы их представления.. Анализ резюме. Телефонное интервью. Собеседование: содержание, типы стили, вопросы. Оценка кандидатов: основные инструменты |
|  |
| **Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью** |
| Методы оценки персонала: предпосылки их использования в отборе персонала,классификация, качественные различия, эффективность выбранного метода. Матричный метод, метод системы произвольных характеристик, метод "360 градусов", оценка выполнения задач, групповая дискуссия, тестирование, метод суммы оценок, ранговый метод, метод бальной оценки, центр оценки персонала, общие тесты способностей, биографические тесты и изучение биографии, личностные тесты, интервью, принцип воронки. Понятие проективной методики как инструмент оценки. Проективные вопросы. Понятие метапрограмм: виды, специфика анализа. Лингвистические анализ речи. Проверка достоверности информации. |
|  |
| **Формирование предложения о работе** |
| Понятие и принципы проведения переговоров с кандидатами.Контрпредложение: понятие, содержание и причины. Диагностика ипрофилактика контрпредложения |
| **Темы семинарских занятий** |
|  |
| **Понятие рынок труда. Технология анализа рынка труда** |
|  |
| Анализ рынка труда в отраслях экономики: транспорт и логистика, добыча полезных ископаемых, сельское хозяйство. |
|  |
| **Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда** |
|  |
| Генезис социально-экономического содержания рекрутмента. Внешний и внутренний рекрутмент. Зарубежный опыт рекрутмента. Рекрутинговые агентства: классификация, технология работы, показатели эффективности деятельности. Содержание рекрутинговой услуги |
|  |
| **Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда** |
|  |
| Особенности возникновения и развития рекрутмента в развитых капиталистическихстранах. Роль МОТ в развитии рекрутингвого бизнеса. Влияние интеграции, информатизации и глобализации в мировой экономике на развитие рекрутингового бизнеса. Распространение Интернет-рекрутмента. Увеличение доли кадровых агентств, оказывающих услуги по подбору временного персонала и аутплейсменту. Влияние национальных и культурных особенностей на применение оценочных процедур в рекрутинге.Влияние национального законодательства на процедуры подбора персонала во внутреннем и внешнем рекрутменте |
|  |
| **Основные направления рекрутмента** |
|  |
| Массовый рекрутмент. Аутсорсинг как направление рекрутмента.Лизинг персонала. Стажировка. Работа с кадровым резервом.Поиск талантов как новое направление рекрутмента. Технология и особенности хедхантинга (headhunting): отечественная и зарубежная практика. Cross-country search- межстрановый поиск персонала. |

|  |
| --- |
| Рекрутмент студентов и выпускников. Инструменты классического рекрутмента: печатная пресса, ярмарки вакансий, выставки, конференции, профессиональные сообщества, бизнес-клубы и базы данных кадровых агентств и т.д. Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная обработка. Собеседование, интервью, тестирование в практике рекрутмента. |
|  |  |
| **Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью** |
|  |  |
| Методы оценки персонала: предпосылки их использования в отборе персонала,классификация, качественные различия, эффективность выбранного метода. |
|  |  |
| **Формирование предложения о работе** |
|  |  |
| Понятие и принципы проведения переговоров с кандидатами.Контрпредложение: понятие, содержание и причины. Диагностика ипрофилактика контрпредложения |
| **6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине** |
| 1. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Технология рекрутмента» / Ильченко С.М.. – Омск: Изд-во Омской гуманитарной академии, 2022.2. Положение о формах и процедуре проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата и магистратуры, одобренное на заседании Ученого совета от 28.08.2017 (протокол заседания № 1), Студенческого совета ОмГА от 28.08.2017 (протокол заседания № 1), утвержденное приказом ректора от 28.08.2017 №37.3. Положение о правилах оформления письменных работ и отчётов обучающихся, одобренное на заседании Ученого совета от 29.08.2016 (протокол заседания № 1), Студенческого совета ОмГА от 29.08.2016 (протокол заседания № 1), утвержденное приказом ректора от 01.09.2016 № 43в.4. Положение об обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе ускоренном обучении, студентов, осваивающих основные профессиональные образовательные программы высшего образования - программы бакалавриата, магистратуры, одобренное на заседании Ученого совета от 28.08.2017 (протокол заседания № 1), Студенческого совета ОмГА от 28.08.2017 (протокол заседания № 1), утвержденное приказом ректора от 28.08.2017 №37. |
|  |  |
| **7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины****Основная:** |
| 1. Рынок труда / Яковлева Е. Б., Дроздов О. А., Вередюк О. В., Базжина В. А., Маврина И. А.. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2021. - 253 с . - ISBN: 978-5-534-09043-7. - URL: <https://urait.ru/bcode/469358>  |
| 2. Техники успешного рекрутмента / Баскина, Т. В., Суворовой, П.. - Техники успешного рекрутмента - Москва: Альпина Паблишер, 2020. - 288 с. - ISBN: 978-5-9614-4540-4. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/93045.html>  |
| 3. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия / Пушина, Н. Н., Полякова, Е. В.. - Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия - Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. - 78 с. - ISBN: 978-5-4497-0817-5. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/101086.html>  |
| 4. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей / Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В.. - 3-е изд. - Москва: Юрайт, 2021. - 208 с . - ISBN: 978-5-534-06638-8. - URL: <https://urait.ru/bcode/471455>  |
|  | *Дополнительная:* |
| 1. Маркетинг персонала / Калюгина С. Н., Савченко И. П., Мухорьянова О. А.. - Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. - 127 с. - ISBN:  |
|

|  |
| --- |
| 2227-8397. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/66048.html>  |
| 2. Рынок труда / Калошина, Т. Ю., Черепанов, А. В.. - Рынок труда - Новосибирск: Золотой колос, 2019. - 265 с. - ISBN: 2227-8397. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/109509.html>  |
| 3. Оценка персонала / Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р.. - Москва: Юрайт, 2021. - 378 с . - ISBN: 978-5-534-00729-9. - URL: <https://urait.ru/bcode/469034>  |
| 4. Психологическая оценка персонала / Мехтиханова Н. Н.. - 2-е изд. - Москва: Юрайт, 2021. - 195 с . - ISBN: 978-5-534-11810-0. - URL: <https://urait.ru/bcode/475469>  |
| 5. Управление персоналом / Маслова В. М.. - 4-е изд. - Москва: Юрайт, 2021. - 431 с . - ISBN: 978-5-534-09984-3. - URL: <https://urait.ru/bcode/468476>  |
| **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины** |
| 1. ЭБС IPRBooks Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>2. ЭБС издательства «Юрайт» Режим доступа: <http://biblio-online.ru>3. Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Режим доступа: <http://window.edu.ru/>4. Научная электронная библиотека e-library.ru Режим доступа: <http://elibrary.ru>5. Ресурсы издательства Elsevier Режим доступа: <http://www.sciencedirect.com>6. Федеральный портал «Российское образование» Режим доступа: [www.edu.ru](http://www.edu.ru)7. Журналы Кембриджского университета Режим доступа: <http://journals.cambridge.org>8. Журналы Оксфордского университета Режим доступа: <http://www.oxfordjoumals.org>9. Словари и энциклопедии на Академике Режим доступа: <http://dic.academic.ru/>10. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>11. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru>12. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>13. Базы данных по законодательству Российской Федерации. Режим доступа: <http://ru.spinform.ru>Каждый обучающийся Омской гуманитарной академии в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке) и к электронной информационно-образовательной среде Академии. Электронно-библиотечная система (электронная библиотека) и электронная информационно-образовательная среда обеспечивают возможность доступа обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к информационно- телекоммуникационной сети «Интернет», и отвечает техническим требованиям организации как на территории организации, так и вне ее.Электронная информационно-образовательная среда Академии обеспечивает: доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах; фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения основной образовательной программы; проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий; формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса; взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет». |
| **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины** |
| К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умений самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие в практических занятиях, выполнение контрольных заданий и тестов. При этом самостоятельная работа обучающихся играет решающую роль в ходе всего |

|  |
| --- |
| учебного процесса. Успешное освоение компетенций, формируемых данной учебной дисциплиной, предполагает оптимальное использование времени самостоятельной работы. Целесообразно посвящать до 20 минут изучению конспекта лекции в тот же день после лекции и за день перед лекцией. Теоретический материал изучать в течение недели до 2 часов, а готовиться к практическому занятию по дисциплине до 1.5 часов.Для понимания материала учебной дисциплины и качественного его усвоения рекомендуется такая последовательность действий:⦁ после прослушивания лекции и окончания учебных занятий, при подготовке к занятиям следующего дня нужно сначала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня, разобрать рассмотренные примеры;⦁ при подготовке к лекции следующего дня нужно просмотреть текст предыдущей лекции, подумать о том, какая может быть тема следующей лекции;⦁ в течение недели выбрать время для работы с литературой по учебной дисциплине в библиотеке и для решения задач;⦁ при подготовке к практическим /семинарским/лабораторным занятиям повторить основные понятия и формулы по теме домашнего задания, изучить примеры;⦁ решая упражнение или задачу, предварительно понять, какой теоретический материал нужно использовать; наметить план решения, попробовать на его основе решить 1-2 аналогичные задачи. При решении задач всегда необходимо комментировать свои действия и не забывать о содержательной интерпретации.Рекомендуется использовать методические указания и материалы по учебной дисциплине, текст лекций, а также электронные пособия.Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекций изучаются научная литература по данной учебной дисциплине. Полезно использовать несколько учебников, однако легче освоить курс, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью после прочтения очередной главы желательно выполнить несколько простых упражнений на соответствующую тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе и попробовать ответить на следующие вопросы: о чем эта глава, какие новые понятия в ней введены, каков их смысл. При изучении теоретического материала всегда полезно выписывать формулы и графики.При выполнении домашних заданий и подготовке к контрольной работе необходимо сначала прочитать теорию и изучить примеры по каждой теме. Решая конкретную задачу, предварительно следует понять, что требуется в данном случае, какой теоретический материал нужно использовать, наметить общую схему решения. При решении задачи «по образцу» рассмотренного на аудиторном занятии или в методическом пособии примера, то желательно после этого обдумать процесс решения и попробовать решить аналогичную задачу самостоятельно.При подготовке к промежуточной аттестации необходимо освоить теоретические положения данной дисциплины, разобрать определения всех понятий и постановки моделей, описывающих процессы, рассмотреть примеры и самостоятельно решить несколько типовых задач из каждой темы. Дополнительно к изучению конспектов лекций необходимо пользоваться учебниками по учебной дисциплине. |
| **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем** |
| Перечень программного обеспечения• Microsoft Windows 10 Professional• Microsoft Windows XP Professional SP3• Microsoft Office Professional 2007 Russian• Cвободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом LibreOffice 6.0.3.2 Stable• Антивирус Касперского• Cистема управления курсами LMS Русский Moodle 3KL |

|  |
| --- |
| Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы: |
| • Справочная правовая система «Консультант Плюс» <http://www.consultant.ru/edu/student/study/> |
| • Справочная правовая система «Гарант» <http://edu.garant.ru/omga/> |
| • Официальный интернет-портал правовой информации <http://pravo.gov.ru> |
| • Сайт "Права человека в Российской Федерации" <http://www.ict.edu.ru> |
| • Сайт Правительства РФ [www.government.ru](http://www.government.ru) |
| • Сайт Федеральной службы государственной статистики РФ [www.gks.ru](http://www.gks.ru) |
| **Электронная информационно-образовательная среда** |
| Электронная информационно-образовательная среда Академии, работающая на платформе LMS Moodle, обеспечивает:• доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем ( ЭБС IPRBooks, ЭБС Юрайт ) и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах;• фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;• проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;• формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы со стороны любых участников образовательного процесса;• взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействие посредством сети «Интернет».При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:• сбор, хранение, систематизация и выдача учебной и научной информации;• обработка текстовой, графической и эмпирической информации;• подготовка, конструирование и презентация итогов исследовательской и аналитической деятельности;• самостоятельный поиск дополнительного учебного и научного материала, с использованием поисковых систем и сайтов сети Интернет, электронных энциклопедий и баз данных;• использование электронной почты преподавателями и обучающимися для рассылки информации, переписки и обсуждения учебных вопросов.• компьютерное тестирование;• демонстрация мультимедийных материалов. |
|  |
| **11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине** |
| Для осуществления образовательного процесса Академия располагает материально- технической базой, соответствующей противопожарным правилам и нормам, обеспечивающим проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины.Специальные помещения представляют собой учебные аудитории учебных корпусов, расположенных по адресу г. Омск, ул. 4 Челюскинцев, 2а, г. Омск, ул. 2 Производственная, д. 41/11. Для проведения лекционных занятий: учебные аудитории, материально-техническое оснащение которых составляют: столы аудиторные; стулья аудиторные; стол преподавателя; стул преподавателя; кафедра, ноутбуки; операционная система Microsoft Windows XP, Microsoft Office Professional Plus 2007, LibreOffice Writer, LibreOffice Calc, LibreOffice Impress, LibreOffice Draw, LibreOffice Math, LibreOffice Base; 1С:Предпр.8 - комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях; Линко V8.2, Moodle, |

|  |
| --- |
| BigBlueButton, Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, система контент фильтрации SkyDNS, справочно-правовые системы «Консультант плюс», «Гарант»; актовый зал, материально-техническое оснащение которого составляют: Кресла, Кафедра, стол, микше, микрофон, аудио-видео усилитель, ноутбук, Операционная система Microsoft Windows 10, Microsoft Office Professional Plus 2007;2. Для проведения практических/семинарских занятий: учебные аудитории, лингофонный кабинет материально-техническое оснащение которых составляют: столы аудиторные; стулья аудиторные; стол преподавателя; стул преподавателя; наглядные материалы; кафедра, ноутбуки; операционная система Microsoft Windows 10, Microsoft Office Professional Plus 2007, LibreOffice Writer, LibreOffice Calc, LibreOffice Impress, LibreOffice Draw, LibreOffice Math, LibreOffice Base; 1С: Предпр.8 - комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях; Линко V8.2; Moodle, BigBlueButton, Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, система контент фильтрации SkyDNS, справочно-правовые системы «Консультант плюс», «Гарант»; электронно- библиотечные системы «IPRbooks» и «ЭБС ЮРАЙТ».3. Для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации имеются учебные аудитории материально-техническое оснащение которых составляют: столы компьютерные, стол преподавательский, стулья, учебно-наглядные пособия: наглядно-дидактические материалы, доска пластиковая, видеокамера, компьютер (8 шт.), Линко V8.2, Операционная система Microsoft Windows XP, Microsoft Office Professional Plus 2007, LibreOffice Writer, LibreOffice Calc, LibreOffice Impress, LibreOffice Draw, LibreOffice Math, LibreOffice Base, Линко V8.2, 1С:Предпр.8.Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Moodle, BigBlueButton, Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, Система контент фильтрации SkyDNS, справочно-правовая система «Консультант плюс», «Гарант», Электронно библиотечная система IPRbooks, Электронно библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ» [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)4. Для самостоятельной работы: аудитории для самостоятельной работы, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, библиотека, читальный зал, материально-техническое оснащение которых составляют: столы, специализированные стулья, столы компьютерные, компьютеры, стенды информационные, комплект наглядных материалов для стендов. Операционная система Microsoft Windows 10, Microsoft Office Professional Plus 2007, LibreOffice Writer, LibreOffice Calc, LibreOffice Impress, LibreOffice Draw, LibreOffice Math, LibreOffice Base, Moodle, BigBlueButton, Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный, Система контент фильтрации SkyDNS, справочно-правовая система «Консультант плюс», «Гарант», Электронно библиотечная система IPRbooks, Электронно библиотечная система «ЭБС ЮРАЙТ». |
| 5. Для проведения лабораторных занятий имеется: учебно-исследовательская межкафедральная лаборатория финансово-прикладных исследований, товароведения, стандартизации, метрологии и сертификации, оснащение которой составляют: Столы аудиторные, стулья аудиторные, стол преподавателя, стул преподавателя, кафедра, мультимедийный проектор, экран, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, веб-камеры, фото- и видеоаппаратура. Учебно-наглядные пособия. Электронные кассовые машины - 5ед. Электронные весы – 2 шт. Весы рычажные – 2 шт. Торговый инвентарь – 10 ед. Плакаты – 70 шт. Магнитофон – 1 шт. Индивидуальные средства защиты – 4. |