



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И.  
Носова»



УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИЭиУ  
Е.С. Замбрицкая

06.02.2026 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

***СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И ИНСТРУМЕНТЫ  
РЕКРУТМЕНТА***

Направление подготовки (специальность)  
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль/специализация) программы  
Управление персоналом в организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения  
очная

Институт/ факультет	Институт экономики и управления
Кафедра	Менеджмента и государственного управления
Курс	4
Семестр	8

Магнитогорск  
2026 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры  
Менеджмента и государственного управления  
21.01.2026, протокол № 6

Зав. кафедрой



О.Л. Назарова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИЭиУ  
06.02.2026 г. протокол № 1

Председатель



Е.С. Замбржицкая

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры кафедры МиГУ, канд. экон. наук



Т.В. Майорова

Рецензент:

Начальник отдела кадров ОАО "ММК-МЕТИЗ"



Д.А. Попов

## Лист актуализации рабочей программы

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2029 - 2030 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

---

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2030 - 2031 учебном году на заседании кафедры Менеджмента и государственного управления

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.Л. Назарова

### **1 Цели освоения дисциплины (модуля)**

Формирование способности осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала

### **2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина Современные технологии и инструменты рекрутмента входит в часть учебного плана формируемую участниками образовательных отношений образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Анализ и прогнозирование рынка труда

Государственное регулирование рынка труда

Трудовое право

Управление человеческими ресурсами

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Современные HR-технологии работы с персоналом

Оценка и анализ эффективности использования трудовых ресурсов

### **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины (модуля) «Современные технологии и инструменты рекрутмента» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ПК-1	Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала
ПК-1.1	Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала
ПК-1.2	Формирует систему, методы и формы поиска, подбора и отбора персонала

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц 180 академических часов, в том числе:

- контактная работа – 57,2 академических часов;
- аудиторная – 54 академических часов;
- внеаудиторная – 3,2 академических часов;
- самостоятельная работа – 87,1 академических часов;
- в форме практической подготовки – 0 академических часов;
- подготовка к экзамену – 35,7 академических часов

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в академических часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Понятие рекрутинга и рекрутинговой деятельности								
1.1 Рынок кадровых услуг и его особенности. Понятие и характеристики современного рекрутинга. Виды рекрутинга. Рекрутинговые агентства	8	6		12	28	Самостоятельное изучение учебной литературы, работа с электронными библиотеками, подготовка к тестированию	Текущий контроль выполнения практических заданий, тестирование	ПК-1.1, ПК-1.2
Итого по разделу		6		12	28			
2. Современные технологии рекрутинга								
2.1 Бесконтактные и инновационные методы отбора персонала	8	6		12	29,1	Самостоятельное изучение учебной литературы, работа с электронными библиотеками, подготовка к выполнению контрольных работ	Текущий контроль выполнения практических заданий, контрольных работ	ПК-1.1, ПК-1.2
Итого по разделу		6		12	29,1			
3. Эффективность рекрутинговой деятельности								
3.1 Адаптация персонала как завершающий этап. Риски рекрутинга. КРІ для оценки рекрутинга	8	6		12	30	Самостоятельное изучение учебной литературы, работа с электронными библиотеками	Текущий контроль выполнения практических заданий, самостоятельной работы	ПК-1.1, ПК-1.2

Итого по разделу		6		12	30			
Итого за семестр		18		36	87,1		экзамен	
Итого по дисциплине		18		36	87,1		экзамен	

## **5 Образовательные технологии**

Изучение дисциплины «Организация и управление бизнес-процессами» предполагает не только запоминание и понимание, но и анализ, синтез, рефлексию, формирование умений и навыков, являющихся основой становления профессионала. Для реализации компетентностного подхода предлагается интегрировать в учебный процесс интерактивные образовательные технологии, включая информационные и коммуникационные технологии (ИКТ), при осуществлении различных видов учебной работы:

- педагогическую технологию «Развитие критического мышления через чтение и письмо (РКМЧП)»;
- учебную дискуссию;
- электронные средства обучения (слайд-лекции, компьютерные тесты);
- дистанционные (сетевые) технологии.

Технология РКМЧП является интегрированной технологией, включающей в себя различные интерактивные приемы и стратегии обучения, стимулирующие мыслительную деятельность студентов. Технология носит универсальный характер, хорошо адаптируется с другими образовательными технологиями и формами обучения и может быть использована для реализации различных видов учебных занятий и форм обучения, включая дистанционную.

При реализации лекционных занятий предлагается использовать наряду с традиционной лекцией стратегии «Продвинутая лекция», «Знаю - хочу узнать - узнал» - стратегии технологии РКМЧП. Отличительной особенностью учебных занятий с использованием стратегий технологии РКМЧП является их трехстадийная структура, реализующая схему «вызов – осмысление – рефлексия». На каждой стадии предполагается достижение следующих целей:

- стадия «вызов» позволяет:
  - актуализировать и обобщить имеющиеся у студента знания по данной теме или проблеме,
  - вызвать устойчивый интерес к изучаемой теме, мотивировать обучающегося к получению новой информации,
  - побудить студента к активной аудиторной и внеаудиторной работе;
- стадия «осмысление» предполагает:
  - получение новой информации,
  - первичное ее осмысление,
  - соотнесение полученной информации с уже имеющимися знаниями;
- стадия «рефлексия» обеспечивает:
  - целостное осмысление, обобщение полученной информации,
  - присвоение нового знания, новой информации студентом,
  - формирование у каждого студента собственного отношения к изучаемому материалу.

Как традиционные, так и лекции инновационного характера могут сопровождаться компьютерными слайдами или слайд-лекциями. Основное требование к слайд-лекции – применение динамических эффектов (анимированных объектов), функциональным назначением которых является наглядно-образное представление информации, сложной для понимания и осмысления студентами, а также интенсификация и диверсификация учебного процесса.

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## 7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

## 8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) Основная литература:

1. Забарина, Д. А. Кадровое деловодство, Рекрутинг : учебное пособие / Д. А. Забарина, А. В. Кожухова, Л. Н. Сапрыкина. — Донецк : ДонНУЭТ имени Туган-Барановского, 2025. — 232 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/494441> (дата обращения: 27.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### б) Дополнительная литература:

1. Галюк, А. Д. Информационные технологии в подборе персонала: курс лекций : учебное пособие / А. Д. Галюк. — Екатеринбург : , 2025. — 73 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/510843> (дата обращения: 27.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Симченко, Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Н. А. Симченко, В. Ю. Острик, И. М. Шаповалова. — Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/164919> (дата обращения: 27.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### в) Методические указания:

1. Подбор персонала: современные кадровые технологии: учебник и практикум / Ю. В. Долженкова, С. В. Сидоркина, М. В. Полевая, Е. В. Камнева ; под редакцией Ю. В. Долженковой. — 2-е изд., пер. и доп. — Москва : Прометей, 2024. — 322 с. — ISBN 978-5-00172-588-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/445841> (дата обращения: 27.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Волченкова, А. С. Основы управления персоналом. Практикум : Учебное пособие / А. С. Волченкова, Т. И. Грудкина. — Орел : ОрелГАУ, 2024. — 58 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/402455> (дата обращения: 27.02.2026). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

### г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

#### Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно

#### Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования (РИНЦ)	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации; комплекс тестовых заданий для проведения промежуточных и рубежных контролей.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся: персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования: шкафы для хранения учебно-методической документации, учебного оборудования и учебно-наглядных пособий.

### Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

По дисциплине «Современные технологии и инструменты рекрутмента» предусмотрена аудиторная и внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся.

Аудиторная самостоятельная работа студентов предполагает выполнение практических заданий на практических занятиях.

#### *Примерные задания для аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся:*

1. Практические сценарии: кейсы предоставляют реальные сценарии и ситуации, с которыми сталкиваются специалисты рекрутмента. Это позволяет студентам и профессионалам применять свои знания в конкретных контекстах.

2. Решение проблем: задачи и кейсы обычно ориентированы на решение конкретных проблем или задач, что помогает развивать аналитические навыки и способности принимать обоснованные решения.

3. Мультидисциплинарный подход: кейсы могут включать в себя различные аспекты, такие как маркетинг, операции, финансы и информационные технологии, что подчеркивает мультидисциплинарный характер рекрутмента.

4. Инновационные подходы: задания могут поднимать вопросы об использовании новых технологий и инновационных методов рекрутмента.

5. Самостоятельное исследование: в решении задач и кейсов может потребоваться проведение самостоятельного исследования и анализа, что способствует развитию навыков самообучения.

6. Практические результаты: решение кейсов может привести к конкретным практическим результатам, таким как разработка стратегий, создание бизнес-планов, оптимизация процессов и другие. Этот раздел предоставляет возможность для студентов и профессионалов практиковать свои знания и навыки, а также углублять понимание того, как информационные технологии могут быть применены в рекрутменте.

**Задание 1.** Оформление заявки от нанимающего менеджера: подготовка описания вакансии, тестового задания и портрета кандидата, структура:

вводное слово о компании, позиции.

задачи, которые будет выполнять специалист.

навыки, которые необходимы.

условия компании для кандидата.

**Задание 2.** Анализ рынка кандидатов: предложение, зарплата, база вакансий.

**Задание 3.** Выбор и обоснование каналов поиска в зависимости от сферы деятельности специалиста на вакантную должность (менеджеры, линейный персонал) работные сайты, конференциях и корпоративные мероприятия.

**Задание 4.** Подготовка собеседования кандидата с рекрутером для проверки soft skills специалиста,

**Задание 5.** Подготовка тестового задания или технического собеседования для проверки профессиональных знаний кандидата.

**Задание 6.** Подготовка финального собеседования с нанимающим менеджером. по результатам выполнения тестового задания,

**Задание 7.** Подготовка офера и программы адаптации в компании.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции	Оценочные средства
<b>ПК-1 Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</b>		
ПК-1.1	Определяет критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала	<p>Примерный перечень вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Что такое рекрутмент и его отличие от подбора персонала?</li> <li>2. Внутренний и внешний поиск: преимущества, недостатки и каналы (соцсети, биржи, сайты).</li> <li>3. Массовый подбор: особенности и технологии.</li> <li>4. Прямой поиск (Executive Search) и хедхантинг: когда и как использовать.</li> <li>5. Смартстаффинг и прелиминаринг: современные методы</li> <li>6. Что такое ATS (Applicant Tracking Systems) и их роль в автоматизации.</li> <li>7. Boolean Search (Булевый поиск): составление запросов для поиска кандидатов.</li> <li>8. AI (Искусственный интеллект) и чат-боты: скрининг резюме и ответы на частые вопросы.</li> <li>9. Таргетированная реклама в рекрутменте</li> <li>10. Методы интервью: структурированное, ситуационное, поведенческое (STAR), стресс-интервью.</li> <li>11. Телефонное и видеоинтервью: цели и структура.</li> <li>12. Психологическое и профессиональное тестирование.</li> <li>13. Социальный профилинг: анализ профилей в соцсетях.</li> <li>14. Ключевые показатели эффективности (KPI) рекрутера: Time to hire, Cost per hire, Quality of hire.</li> <li>15. HR-бренд как инструмент привлечения талантов.</li> <li>16. Адаптация сотрудников: роль рекрутера</li> </ol>
ПК-1.2	Формирует систему, методы и формы поиска, подбора и отбора персонала	<p>Примерный перечень вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Структура системы подбора: анализ потребности, профиль, источники, отбор, адаптация</li> <li>2. Основные этапы процесса рекрутинга: от формирования заявки до найма.</li> <li>3. Методы и источники поиска: внутренние и внешние источники: плюсы и минусы.</li> <li>4. Современные инструменты рекрутинга: социальные сети, реферальные программы, ATS-системы.</li> <li>5. Виды собеседований: структурное, ситуационное, поведенческое (STAR), стресс-интервью.</li> <li>6. Методы тестирования: числовые, вербальные, логические, личностные (Big Five).</li> <li>7. Центры оценки (Assessment Center) и кейс-интервью.</li> <li>8. Использование искусственного интеллекта (AI) в скрининге резюме.</li> <li>9. Особенности и этика подбора: объективность при отборе.</li> <li>10. Оценка способности кандидата работать с информацией и стрессоустойчивость.</li> <li>11. Нетрадиционные методы: оценка по соцсетям, физиогномика (их применимость и риски).</li> <li>12. Методы оценки эффективности подбора: время закрытия вакансии, стоимость найма, текучесть персонала на испытательном сроке</li> </ol>

**б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания:**

Аттестация по дисциплине «Современные технологии и инструменты рекрутмента» включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен проводится в тестовой или устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и практическое задание.

**Показатели и критерии оценивания экзамена:**

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.