

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 21.08.2023 11:32:11

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом»

Целью изучения дисциплины является: овладении студентами теоретическими знаниями и практическими навыками по применению долгосрочных инвестиционных инструментов в системе управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины:

- Содействовать расширению применения в современных компаниях долгосрочных инвестиционных инструментов в системе управления персоналом.
- Сформировать подходы к созданию системы работы с молодёжью в компании как долгосрочной инвестиционной стратегии.
- Способствовать развитию навыков самостоятельного аудита системы работы с молодежью

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-8 – владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;

ПК-13 – знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-23 - умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-32 – владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.

Содержание дисциплины:

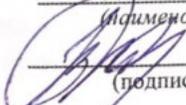
Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании. Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов. Операционные стратегии graduate-рекрутмента. Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников. Взаимодействие бизнеса и вузов. Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

«Юго-Западный государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики и менеджмента

(наименование ф-та полностью)
 Т.Ю. Ткачева
(подпись, инициалы, фамилия)

« 09 » 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

и наименование направления подготовки (специальности)

Управление персоналом организации

наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и политики протокол № 01 от 01 01 2018 г.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Железняков С.С.
Разработчик программы _____ Широкова Л.В.
к.э.н., доцент _____
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)
Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «19» 06 20 19 г. на заседании кафедры экономики, управления и аудита «30» и 20 08 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита _____ д.э.н., профессор
Е.А. Бессонова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г. на заседании кафедры экономики, управления и аудита «11.08» и 20 20 г., протокол № 20.

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита _____ д.э.н., профессор
Е.А. Бессонова

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы. Вырабатываемые компетенции.

1.1 Цель дисциплины

Цели освоения дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» овладении студентами теоретическими знаниями и практическими навыками по применению долгосрочных инвестиционных инструментов в системе управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- Содействовать расширению применения в современных компаниях долгосрочных инвестиционных инструментов в системе управления персоналом.
- Сформировать подходы к созданию системы работы с молодежью в компании как долгосрочной инвестиционной стратегии.
- Способствовать развитию навыков самостоятельного аудита системы работы с молодежью

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны **знать:**

- концептуальные основы корпоративной социальной ответственности и инструменты социальных инвестиций;
- основы работы с кадровым резервом, управления карьерой, управления талантами;
- подходы к построению и продвижению HR-бренда компании в молодежной среде;
- модели, методы и формы взаимодействия вузов и компаний;

уметь:

- разрабатывать политику работы со школьниками, студентами, молодыми специалистами;
- оценивать профессиональные компетенции и гибкие навыки кандидатов без опыта профессиональной деятельности;
- организовывать работу команды по реализации проектов в системе работы с молодежью;
- проводить оценку эффективности проектов и самостоятельный аудит системы работы с молодежью компании;

владеть:

- навыками привлечения и отбора кандидатов;
- базовыми навыками формирования персонала, лояльного организации, обученного, отвечающего основным требованиям производства и корпоративной культуры, мотивированного на достижение стратегических целей компании;

– технологиями работы со студентами, выпускниками и молодыми специалистами (в том числе через механизмы дуального обучения, организацию практик и стажировок и пр.).

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-8 – владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;

ПК-13 – знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-23 - умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-32 – владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.02.01, является дисциплиной по выбору блока Б1 учебного плана. Изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

3 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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 часа.

Таблица 3.1. – Объем дисциплины Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	37,15
в том числе	
лекции	18
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	1,15
зачет	
курсовая работа (проект)	Не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	Не предусмотрено

Аудиторная работа (всего)	36
в том числе	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	52,85
Контроль/экс. (подготовка к экзамену)	18

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом: состав, содержание Современный российский рынок graduate рекрутмента Корпоративные кадровые стратегии в области graduate-рекрутмента
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	Формирование имиджа компании как привлекательного работодателя среди студентов и выпускников Управление продвижением HR-бренда в молодежной среде Корпоративный HR-портал
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	Graduate Recruitment Program: содержание, основные этапы Профориентационные корпоративные проекты для школьников Стажировка как форма привлечения и отбора персонала Показатели и критерии оценки результативности GRP
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	Понятие «гибкие» навыки. Виды гибких навыков Навыки будущего в производственном секторе Набора инструментов для оценки гибких навыков Методы оценки гибких навыков
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	Модели, методы, формы взаимодействия вузов и компаний. Традиционные формы взаимодействия Инновационные формы взаимодействия Инфраструктура взаимодействия компаний и вузов
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes	Employee Experienc и роли сотрудников в трудовой жизни компании Позиции hr-департамента, задействованные в системе graduate-рекрутмента Менторинг, наставничество, коучинг, карьерное спонсорство

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	4	0	ПЗ №1, 4 ч	У-1-12	С, Р, Т, (1-2 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	2	0	ПЗ №2, 2 ч	У-1-12	С, Р, Т (3-4 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	4	0	ПЗ №3 4 ч	У-1-12	С, Р, Т (5-8 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	2	0	ПЗ №4, 2 ч	У-1-12	С, Р, Т (9-10 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	4	0	ПЗ №5, 4 ч	У-1-12	С, Р, Т (11-14 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programs	2	0	ПЗ №6 2ч	У-1-12	С, Р, Т (15-18 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
	<i>Итого</i>	0	0	18			

С – собеседование, Р – реферат, Т- тест

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	4
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	2
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	4

4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	2
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	4
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes	2
	Итого:	18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	1-3-ая неделя	9
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	4-6-я недели	9
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	7-9-ая неделя	9
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	10-12-ая неделя	9
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	13-15-ая неделя	9
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes	16-18-ая неделя	7,85
	ИТОГО		52,85

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

научной библиотекой университета:

– библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, пе-

риодической, справочной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; вопросов к зачету и т.д.
- *типографией университета:*
- - помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. №301 реализация компетентного подхода по направлению подготовки «Управление персоналом организации» должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины должны быть предусмотрены встречи с представителями реального сектора экономики, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,22% аудиторных занятий согласно УП, фактически – 22,22%.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	Разбор конкретных ситуаций	1
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	Разбор конкретных ситуаций	2

4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	Кейс-задача	1
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	Кейс-задача	1
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes	Разбор конкретных ситуаций	1
Итого:			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование команды Групповой менеджмент Научно-исследовательская работа	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ОПК-8 – владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы	Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономиче-

<p>мы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p>			<p>ской и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-13 – знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p>Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p>Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Развитие систем менеджмента качества Научно-исследовательская работа</p>	<p>Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной</p>

			квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-32 – владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя	Теория организации и организационного проектирования Теория и практика кадровой политики государства и организации Научно-исследовательская работа	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.2.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов Операционные стратегии graduate-рекрутмента	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практические занятия	Собеседование	1-11	
				Реферат	1-4	
				Тест		
2	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практические занятия	Собеседование	12-24	
				Реферат	5-12	
				Тест		

	Взаимодействие бизнеса и вузов					
3	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов Операционные стратегии graduate-рекрутмента	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практические занятия	Собеседование	25-47	
				Реферат	13-23	
				Тест		
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников Взаимодействие бизнеса и вузов	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практические занятия	Собеседование	48-56	
				Реферат	24-27	
				Тест		
5	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов Операционные стратегии graduate-рекрутмента	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практические занятия	Собеседование	57-72	
				Реферат	28-32	
				Тест		
6	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практические занятия	Собеседование	73-82	
				Реферат	33-39	
				Тест		

Примеры типовых заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по теме 4 «Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников»

1. Что представляет собой soft skills?
2. Какие навыки можно отнести к soft skills?
3. Для чего нужно вырабатывать у себя гибкие навыки?
4. Какие существуют методы и инструменты для оценки гибких навыков
5. Какие существуют способы для развития мягких навыков?

Перечень тем рефератов по теме 2 «Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов»

1. Инструменты и метрики продвижения HR-бренда
2. Каналы продвижения HR-бренда
3. Продвижение HR-бренда компании в интернете
4. Особенности продвижения HR-бренда в социальных медиа

Тесты по теме 6 «Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programs»

1. Управляющий человеческими ресурсами:
 - a) HR–менеджер
 - b) Адвокат бренда
 - c) Амбасадор бренда
 - d) Интервьюер
 - e) Рекрутер

2. Лидер мнения для целевой аудитории, готовый защищать перед аудиторией позицию, мнение бренда, отстаивать интересы бренда:
 - a) Интервьюер
 - b) HR–менеджер
 - c) Адвокат бренда
 - d) Амбасадор бренда
 - e) Рекрутер

3. Человек, нанятый организацией или компанией, чтобы представлять бренд в позитивном свете и тем самым способствовать повышению узнаваемости бренда:
 - a) HR–менеджер
 - b) Адвокат бренда
 - c) Амбасадор бренда.
 - d) Интервьюер
 - e) Рекрутер

4. Лицо, которое опрашивает респондентов, берет интервью или проводит собеседование:

- a) HR–менеджер
- b) Интервьюер
- c) Рекрутер
- d) Адвокат бренда
- e) Амбасадор бренда

5. Одиночка или кадровое агентство, занимающиеся поиском соискателей вне компании:

- a) HR–менеджер
- b) Адвокат бренда
- c) Амбасадор бренда
- d) Интервьюер
- e) Рекрутер

6. Алюмни - бывшие студенты, стипендиаты, учащиеся, сотрудники различных организаций и учреждений:

- a) Градуат – выпускник
- b) Стажёр — лицо, поступившее на новую или временную работу и проходящее испытательный срок, в течение которого оцениваются его способности, и приобретает опыт работы в своей специальности
- c) Бадди - товарищ, друг, партнёр, напарник, особенный человек, которому доверяешь

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестового задания (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемые на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных доля (%). БТЗ включает в себя не менее 100 вопросов, заданий и задач.

Для проведения знаний используются вопросы и заданий в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ);
- на установление правильной последовательности;
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуаци-

онных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	2	В ходе собеседований продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. Практическое задание выполнено не в полном объеме.	4	В ходе собеседований продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам, полностью выполнены практические работы и задания для самостоятельной работы.
Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	2		4	
Операционные стратегии graduate-рекрутмента	2		4	
Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	2		4	
Взаимодействие бизнеса и вузов	2		4	

Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programs	2		4	
СРС	12	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	24	Выполнено индивидуально в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Дашков и К°, 2017. - 288 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/>

2 Световцева, Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами [Текст] : учебное пособие / Т. А. Световцева ; Юго-Западный государственный университет. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - Курск : ЮЗГУ, 2012. - 259 с.

3 Световцева, Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. А. Световцева ; Юго-Западный государственный университет. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - Курск : ЮЗГУ, 2012. - 259 с.

4 Алпеева, Е. А. Инновационные технологии в кадровой политике предприятия [Текст] : учебное пособие : [для студентов, обуч. по направлениям 18.03.03 профиля "Управление персоналом организации", 38.03.04 "Управление персоналом", магистерской программы "Управление персоналом коммерческой организации"] / Е. А. Алпеева, Л. А. Афанасьева, Ж. Ю. Коптева ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 91 с.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Бренд работодателя. Лучшее из бренд-менеджмента – в работу с кадрами. – Группа ИДТ, 2007. – 210 с.

6. Гречуха, Я. Н. Условия формирования бренда компании-работодателя // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики / Я.Н. Гречуха, С.М. Самохвалова – 2010. – № 2. – С. 319–323.

7. Инициатива «Глобальный договор ООН» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian>

8. Исследование эффективности внутреннего (in-house) рекрутмента в компаниях в 2016 г. ManpowerGroup [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://manpowergroup.ru/downloads/Media/PDF/Research_Recruitment/Research_IntRecrEff_final.pdf

9. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / под общ. Ред. И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. – М.: КНОРУС, 2008. – С. 18.

10. Окунькова, Е.А. Инновационные подходы в управлении персоналом – Москва. Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова. / Е.А. Окунькова, Е.А. Алпеева – 2018. – 88 с.

11. Управление лояльностью потребителей. [Текст]: монография /И.Я. Рувенный, А.А. Аввакумов. – Уфа: УГАТУ, 2015. - 194 с.

12. Шрайтер, Т. Большой Эл: Секреты эффективного рекрутинга / Т. Шрайтер – М.: Гранд-Фаир, –2009. – 128 с.

8.2 Перечень методических указаний

1. Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Л. В. Широкова. - Электрон. текстовые дан. (498 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 33 с.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации
2. <http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации

3. <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики
4. <http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ
5. <http://www.ecsocman.edu.ru> – «Экономика. Социология. Менеджмент».
6. <http://www.rbc.ru> – РИА «РосБизнесКонсалтинг».
7. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
8. <http://search.ebscohost.com> – Базы данных компании EBSCO Publishing.
9. <http://www.cbr.ru> – Центральный банк РФ.
10. <http://www.consultant.ru> – «Консультант Плюс».
11. <http://www.economy.gov.ru> – Минэкономразвития России.
12. <http://www.garant.ru> – «Гарант».
13. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики.
14. <http://www.gov.ru> – Сервер органов Государственной власти РФ.
15. Информационные порталы:
16. HR-Portal – крупное сообщество, где профессионалы HR-сферы общаются, получают новые знания и делятся своим опытом. Отправить материал может любой зарегистрированный пользователь: если статья пройдет модерацию, ее смогут прочитать более миллиона специалистов. <https://hr-portal.ru/blog>
17. NeoHR – официальное СМИ об управлении персоналом и менеджменте. Статьи выходят каждый день, все материалы делятся на разделы: авторские колонки HR-специалистов, репортажи, исследования и так далее. Также у портала есть канал в Telegram, а в соцсетях NeoHR можно смотреть онлайн-трансляции крупнейших HR-мероприятий. <http://neohr.ru>
- 18.
19. Блоги:
20. Блог Potok.io, ранее известный как HR-mag, предлагает читателям самую разнообразную информацию. В нем вы найдете всё: от подборок «эпичных вакансий» до серьезных материалов про рекрутмент-маркетинг, аналитику и HR-tech. А ещё написанный командой гид по социальному рекрутменту и другие брошюры с идеями. <https://blog.potok.io>
21. Блог «МарЧар» – любопытный проект с кейсами, инструкциями и материалами о маркетинге и технологиях в HR. Приятный бонус – раздел «Библиотека» с тематической подборкой книг. <https://marhr.ru>
22. Блог «Инсайт хантфлоу» — глянцевый HR-журнал о внутренней жизни HR-сферы, раскрывает управление персоналом и рекрутинг с человеческой стороны. Здесь можно почитать новости, интервью профессионалов подбора персонала, а также любопытные кейсы вроде «Как искать разработчиков в Тиндере». <https://huntflow.ru/insight>
23. HR-практика – авторский HR-блог консультантов по управлению персоналом и тренеров одноименной компании из Санкт-Петербурга. Кейсы, обзоры, описания методик и инструментов для HR-специалистов, статьи о поиске работы, карьере и трудовых отношениях. <http://hr-praktika.ru/blog>
24. HR-elearning – профессиональное сообщество менеджеров по персоналу. Материал может прислать любой желающий. Блог посвящён теме управле-

- ния персоналом: в частности, кадровому делопроизводству, рекрутингу, обучению и мотивации. <http://hr-elearning.ru>
25. Блог про HR-аналитику ведет Эдуард Бабушкин, создатель и ведущий семинаров «Аналитика для HR» и «BigData для HR-директоров». Автор публикует личные исследования, а также переводы статей зарубежных специалистов. <https://edwvb.blogspot.com>
 26. Блог VCV – платформы для digital-рекрутмента – публикует интервью с HR-экспертами, инсайты HR-конференций, информацию о предстоящих мероприятиях для HR, мнения профессионалов и другие новости. В блоге можно найти интересные кейсы – например, о том, как нанимают сотрудников в «Тинькофф Банке». <https://vcv.ru/blog/main>
 27. В блоге поисковой системы AmazingHiring находятся статьи об IT рекрутменте и новостях HR Tech. Можно узнать о том, как искать разработчиков на неочевидных социальных сервисах, таких как Airbnb, Couchsurfing и Product Hunt. <https://amazinghiring.ru/blog/blog>
 - 28.
 29. Бесплатные онлайн-курсы, в том числе по HR-менеджменту:
 30. Khan Academy – это бесплатное образование для всех желающих. Свыше 3600 видеоуроков в библиотеке, миллионы студентов по всему миру. Проект некоммерческий, создан для всестороннего улучшения качества образования. Ресурсы доступны и полезны не только школьникам и студентам, но и учителям, руководителям учебных заведений и просто тем, кто решил освежить свои знания. www.khanacademy.org
 31. Edx – некоммерческий проект, основанный Гарвардским университетом и Массачусетским технологическим институтом, предлагающий интерактивное обучение через Интернет. Видеоуроки построены на основе лекций Кембриджского и Массачусетского университетов. Онлайн курсы дают исследователям возможность отслеживать прогресс студентов, определяя проблемы в системе образования. Здесь можно прослушать кембриджские лекции по искусственному разуму, электронике, программированию, информатике и химии. www.edx.org
 32. Skillshare - Практика вместо теории. Платформа обеспечивает обучающимся возможность получения конкретных навыков. www.skillshare.com
 33. Lendwings - это обучающая платформа. Содержит обучающие видео уроки от профессионалов со всего мира. Ресурс предлагает учебные материалы по бизнесу, дизайну, фотографии, программированию, личной эффективности и развитию и другим дисциплинам. Есть бесплатный контент, а платные курсы можно приобретать пакетами (сразу несколько штук в рамках одного предмета). www.lendwings.com
 34. Coursera — проект в сфере массового онлайн-образования, основанный профессорами информатики Стэнфордского университета Эндрю Ыном и Дафной Коллер. В его рамках существует проект по публикации образовательных материалов в интернете в виде набора онлайн-курсов. Проект со-

- трудничает с университетами, которые публикуют и ведут в системе курсы по различным отраслям знаний. www.coursera.org
35. Coursmos — первая в мире американо-российская обучающая онлайн-платформа, выполняющая функции коллектора микрокурсов. Это образовательная онлайн-платформа, предлагающая пользователям множество микрокурсов, а авторам авторам микрокурсов — создать на её базе собственный веб-сайт онлайн-образования и сформировать онлайн-школу. www.coursmos.com
36. Lektorium — просветительский проект Лекториум собрал крупнейшую медиатеку лекций российских вузов и создал авторские онлайн-курсы нового поколения: старшекласников, студентов и специалистов. www.lectorium.tv
37. Universiality — первый и пока единственный российский проект по созданию полноценных онлайн курсов для авторов и учебных заведений, в котором автором можем стать каждый пользователь, опубликовавший свой курс. www.universiality.com
38. Businesslearning — система дистанционного бизнес-образования. Обеспечивает возможность бесплатно, в любое время, в любом месте, где есть доступ в Интернет, повысить квалификацию в сфере предпринимательской деятельности www.businesslearning.ru
39. Intuit — организация, предоставляющая с помощью собственного сайта услуги дистанционного обучения по нескольким образовательным программам, многие из которых касаются информационных технологий. Сайт содержит несколько сотен открытых образовательных курсов, по прохождении которых можно бесплатно получить электронный сертификат. Также возможно платное получение сертификатов о повышении квалификации. Кроме того, организация действует как издательство, выпуская учебную литературу по курсам. www.intuit.ru
40. Uniweb — платформа онлайн-обучения для распространения как отдельных курсов, так и образовательных программ. Курсы разрабатываются совместно с вузами. Основной партнер — РАНХиГС. www.uniweb.ru

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» являются лекции. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам выполнения заданий на самостоятельную работу.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терми-

нов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепление освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе аудиторных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/- свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506

КонсультантПлюс Договор №219894 от 25.12.2017 г.

Windows 7 Договор IT000012385

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска

Мультимедиа центр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330/14"/1024 Мб/16 OGb/сумка/

проектор inFocus 1N24+,

ПЭВМ Компьютер «ВАРИАНТ» PDC 2160 – 9 шт.

Электронный зал 1 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

ПЭВМ P4 3000/DDR 512Mb/HDD 80Gb/CD-ReWFDD3.5"/17" TFT (27600) – 4 шт.

ПК DURON 1600/128Mb/40G/SVGA 64Mb GF4 MX440/FDD/k/m/pad/15'PLUS
UPS/LAN–1 шт.

ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/

FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ - 1 шт.

ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/

CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт.

ПЭВMPeintium 4 3.0 ГГцs775/i865GV/

512Mb/80r6/FDD/CD-RW/3 50 W/ЖК 17' (22915) – 3 шт.

13 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
«Юго-Западный государственный университет»

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета экономики и
менеджмента

(наименование ф-та полностью)
 Т.Ю. Ткачева
(подпись, инициалы, фамилия)

«01» 09 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом
(наименование дисциплины)
направление подготовки (специальность) 38.04.03
(шифр согласно ФГОС)
Управление персоналом
и наименование направления подготовки (специальности)
Управление персоналом организации
наименование профиля, специализации или магистерской программы)

форма обучения заочная
(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», одобренного Ученым советом университета протокол №9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации» на заседании кафедры экономики, управления и политики протокол № 01 от 01 01 2018 г.
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Зав. кафедрой _____ Железняков С.С.
Разработчик программы _____ Широкова Л.В.
к.э.н., доцент _____
(ученая степень и ученое звание, Ф.И.О.)
Директор научной библиотеки _____ Макаровская В.Г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «19» 06 20 19 г. на заседании кафедры экономики, управления и аудита «30» и 20 08 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита _____ д.э.н., профессор
Е.А. Бессонова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления 38.04.03 Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г. на заседании кафедры экономики, управления и аудита «11.08» и 20 20 г., протокол № 20.

Зав. кафедрой экономики, управления и аудита _____ д.э.н., профессор
Е.А. Бессонова

1 Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы. Вырабатываемые компетенции.

1.1 Цель дисциплины

Цели освоения дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» овладении студентами теоретическими знаниями и практическими навыками по применению долгосрочных инвестиционных инструментов в системе управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- Содействовать расширению применения в современных компаниях долгосрочных инвестиционных инструментов в системе управления персоналом.
- Сформировать подходы к созданию системы работы с молодёжью в компании как долгосрочной инвестиционной стратегии.
- Способствовать развитию навыков самостоятельного аудита системы работы с молодёжью

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Обучающиеся должны **знать**:

- концептуальные основы корпоративной социальной ответственности и инструменты социальных инвестиций;
- основы работы с кадровым резервом, управления карьерой, управления талантами;
- подходы к построению и продвижению HR-бренда компании в молодежной среде;
- модели, методы и формы взаимодействия вузов и компаний;

уметь:

- разрабатывать политику работы со школьниками, студентами, молодыми специалистами;
- оценивать профессиональные компетенции и гибкие навыки кандидатов без опыта профессиональной деятельности;
- организовывать работу команды по реализации проектов в системе работы с молодёжью;
- проводить оценку эффективности проектов и самостоятельный аудит системы работы с молодёжью компании;

владеть:

- навыками привлечения и отбора кандидатов;
- базовыми навыками формирования персонала, лояльного организации, обученного, отвечающего основным требованиям производства и корпоративной культуры, мотивированного на достижение стратегических целей компании;
- технологиями работы со студентами, выпускниками и молодыми

специалистами (в том числе через механизмы дуального обучения, организацию практик и стажировок и пр.).

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ОПК-8 – владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;

ПК-13 – знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-23 - умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации;

ПК-32 – владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивной имидж организации как работодателя.

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.02.01, является дисциплиной по выбору блока Б1 учебного плана. Изучается на 2 курсе, в 3 семестре.

3 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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетные единицы (з.е.), 108 часа.

Таблица 3.1. – Объем дисциплины Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12,12
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	6
экзамен	1,12
зачет	
курсовая работа (проект)	Не предусмотрено
расчетно-графическая (контрольная) работа	Не предусмотрено

Аудиторная работа (всего)	12
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	86,88
Контроль/экс. (подготовка к экзамену)	9

4 Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом: состав, содержание Современный российский рынок graduate рекрутмента Корпоративные кадровые стратегии в области graduate-рекрутмента
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	Формирование имиджа компании как привлекательного работодателя среди студентов и выпускников Управление продвижением HR-бренда в молодежной среде Корпоративный HR-портал
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	Graduate Recruitment Program: содержание, основные этапы Профориентационные корпоративные проекты для школьников Стажировка как форма привлечения и отбора персонала Показатели и критерии оценки результативности GRP
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	Понятие «гибкие» навыки. Виды гибких навыков Навыки будущего в производственном секторе Набора инструментов для оценки гибких навыков Методы оценки гибких навыков
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	Модели, методы, формы взаимодействия вузов и компаний. Традиционные формы взаимодействия Инновационные формы взаимодействия Инфраструктура взаимодействия компаний и вузов
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes	Employee Experience и роли сотрудников в трудовой жизни компании Позиции hr-департамента, задействованные в системе graduate-рекрутмента Менторинг, наставничество, коучинг, карьерное спонсорство

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра))	Компетенции
		лек, час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	4	0	ПЗ №1, 4 ч	У-1-12	С, Р, Т, (1-2 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	2	0	ПЗ №2, 2 ч	У-1-12	С, Р, Т (3-4 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	4	0	ПЗ №3 4 ч	У-1-12	С, Р, Т (5-8 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	2	0	ПЗ №4, 2 ч	У-1-12	С, Р, Т (9-10 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	4	0	ПЗ №5, 4 ч	У-1-12	С, Р, Т (11-14 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programs	2	0	ПЗ №6 2ч	У-1-12	С, Р, Т (15-18 нед.)	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32
	<i>Итого</i>	0	0	18			

С – собеседование, Р – реферат, Т- тест

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем в часах
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	1
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	1
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	1
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	1
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	1
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes	1
	Итого:	6

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой.

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	1-3-аянеделя	14
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	4-6-янедели	15
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	7-9-аянеделя	14
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	10-12-аянеделя	14
5	Взаимодействие бизнеса и вузов	13-15-аянеделя	15
6	Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programmes	16-18-ая неделя	14,88
	ИТОГО		86,88

5 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

научной библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной литературой в соответствии с УП и данной РПД;
- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;
- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств.
- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; вопросов к зачету и т.д.
- *типографией университета:*
- - помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;
- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

6 Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 г. №301 реализация компетентностного подхода по направлению подготовки «Управление персоналом организации» должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины должны быть предусмотрены встречи с представителями реального сектора экономики, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,22% аудиторных занятий согласно УП, фактически – 22,22%.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час
1	2	3	4
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	Разбор конкретных ситуаций	1
3	Операционные стратегии graduate-рекрутмента	Разбор конкретных ситуаций	2
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	Кейс-задача	1
Итого:			6

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенций

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование команды Групповой менеджмент Научно-исследовательская работа	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Научно-исследовательская работа Практика по получению	Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

		первичных профессиональных умений и навыков	
ОПК-8 – владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Развитие систем менеджмента качества Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-13 – знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Научно-исследовательская работа	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Практика по получению первичных профессиональных	Технологии рекрутмента Оценка эффективности службы управления персоналом Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом Научно-исследовательская

		умений и навыков Научно-исследовательская работа	работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-23 умением проводить бенчмаркинг и другие процедуры для оценки вклада службы управления персоналом в достижение целей организации	Научно-исследовательская работа	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Развитие систем менеджмента качества Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-32 – владением знаниями и умениями проектирования эффективной кадровой политики, поддерживающей позитивный имидж организации как работодателя	Теория организации и организационного проектирования Теория и практика кадровой политики государства и организации Научно-исследовательская работа	Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.2.1 – Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов Операционные стратегии graduate-рекрутмента	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практическое занятия	Собеседование	1-11	
				Реферат	1-4	
				Тест		
2	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников Взаимодействие бизнеса и вузов	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практическое занятия	Собеседование	12-24	
				Реферат	5-12	
				Тест		
3	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов Операционные стратегии graduate-рекрутмента	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практическое занятия	Собеседование	25-47	
				Реферат	13-23	
				Тест		
4	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практическое занятия	Собеседование	48-56	
				Реферат	24-27	
				Тест		

	Взаимодействие бизнеса и вузов					
5	Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов Операционные стратегии graduate-рекрутмента	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практическое занятия	Собеседование	57-72	
				Реферат	28-32	
				Тест		
6	Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	ОК-2; ОПК-8; ПК-13; ПК-23; ПК-32	СРС, Практическое занятия	Собеседование	73-82	
				Реферат	33-39	
				Тест		

Примеры типовых заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования по теме 4 «Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников»

1. Что представляет собой soft skills?
2. Какие навыки можно отнести к soft skills?
3. Для чего нужно вырабатывать у себя гибкие навыки?
4. Какие существуют методы и инструменты для оценки гибких навыков
5. Какие существуют способы для развития мягких навыков?

Перечень тем рефератов по теме 2 «Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов»

1. Инструменты и метрики продвижения HR-бренда
2. Каналы продвижения HR-бренда
3. Продвижение HR-бренда компании в интернете
4. Особенности продвижения HR-бренда в социальных медиа

Тесты по теме 6 «Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programs»

1. Управляющий человеческими ресурсами:
 - a) HR–менеджер
 - b) Адвокат бренда
 - c) Амбосадор бренда
 - d) Интервьюер
 - e) Рекрутер

2. Лидер мнения для целевой аудитории, готовый защищать перед аудиторией позицию, мнение бренда, отстаивать интересы бренда:
 - a) Интервьюер
 - b) HR–менеджер
 - c) Адвокат бренда
 - d) Амбосадор бренда
 - e) Рекрутер

3. Человек, нанятый организацией или компанией, чтобы представлять бренд в позитивном свете и тем самым способствовать повышению узнаваемости бренда:
 - a) HR–менеджер
 - b) Адвокат бренда
 - c) Амбосадор бренда.
 - d) Интервьюер
 - e) Рекрутер

4. Лицо, которое опрашивает респондентов, берет интервью или проводит собеседование:
 - a) HR–менеджер
 - b) Интервьюер
 - c) Рекрутер
 - d) Адвокат бренда
 - e) Амбосадор бренда

5. Одиночка или кадровое агентство, занимающиеся поиском соискателей вне компании:
 - a) HR–менеджер
 - b) Адвокат бренда
 - c) Амбосадор бренда
 - d) Интервьюер
 - e) Рекрутер

6. Алюмни - бывшие студенты, стипендиаты, учащиеся, сотрудники различных организаций и учреждений:
 - a) Градуат – выпускник

б) Стажёр — лицо, поступившее на новую или временную работу и проходящее испытательный срок, в течение которого оцениваются его способности, и приобретается опыт работы в своей специальности

с) Бадди - товарищ, друг, партнёр, напарник, особенный человек, которому доверяешь

Типовые задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета. Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестового задания (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемые на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 3 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 вопросов, заданий и задач.

Для проведения знаний используются вопросы и заданий в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов);
- открытой (необходимо вписать правильный ответ);
- на установление правильной последовательности;
- на установление соответствия.

Умения, навыки и компетенции проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов.

Таблица 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
Место и роль долгосрочных инвестиционных инструментов в HR-стратегии компании	0	В ходе собеседований продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам. Практическое задание выполнено не в полном объеме.	4	В ходе собеседований продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам, полностью выполнены практические работы и задания для самостоятельной работы.
Формирование и продвижение бренда компании в среде молодых профессионалов	0		4	
Операционные стратегии graduate-рекрутмента	0		4	
Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников	0		4	
Взаимодействие бизнеса и вузов	0		4	
Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programs	0		4	
СРС	0	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	12	Выполнено индивидуально в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Итого	0		36	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	14	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Экзамен	0	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	60	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	0		100	

Для *промежуточной аттестации*, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1 Основная учебная литература

1 Дейнека, А. В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Дашков и К°, 2017. - 288 с. – Режим доступа : <http://biblioclub.ru/>

2 Световцева, Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами [Текст] : учебное пособие / Т. А. Световцева ; Юго-Западный государственный университет. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - Курск : ЮЗГУ, 2012. - 259 с.

3 Световцева, Т. А. Банковский менеджмент: управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. А. Световцева ; Юго-Западный государственный университет. - Изд. 3-е, перераб. и доп. - Курск : ЮЗГУ, 2012. - 259 с.

4 Алпеева, Е. А. Инновационные технологии в кадровой политике предприятия [Текст] : учебное пособие : [для студентов, обуч. по направлениям 18.03.03 профиля "Управление персоналом организации", 38.03.04 "Управление персоналом", магистерской программы "Управление персоналом коммерческой организации"] / Е. А. Алпеева, Л. А. Афанасьева, Ж. Ю. Коптева ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2016. - 91 с.

8.2 Дополнительная учебная литература

5. Бренд работодателя. Лучшее из бренд-менеджмента – в работу с кадрами. – Группа ИДТ, 2007. – 210 с.

6. Гречуха, Я. Н. Условия формирования бренда компании-работодателя // Управление человеческими ресурсами – основа развития инновационной экономики / Я.Н. Гречуха, С.М. Самохвалова – 2010. – № 2. – С. 319–323.

7. Инициатива «Глобальный договор ООН» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.unglobalcompact.org/Languages/russian>

8. Исследование эффективности внутреннего (in-house) рекрутмента в компаниях в 2016 г. ManpowerGroup [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://manpowergroup.ru/downloads/Media/PDF/Research_Recruitment/Research_IntRecrEff_final.pdf

9. Корпоративная социальная ответственность: управленческий аспект: монография / под общ. Ред. И.Ю. Беляевой, М.А. Эскиндарова. – М.: КНОРУС, 2008. – С. 18.

10. Окунькова, Е.А. Инновационные подходы в управлении персоналом – Москва. Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова. / Е.А. Окунькова, Е.А. Алпеева – 2018. – 88 с.

11. Управление лояльностью потребителей. [Текст]: монография /И.Я. Рувенный, А.А. Аввакумов. – Уфа: УГАТУ, 2015. - 194 с.

12. Шрайтер, Т. Большой Эл: Секреты эффективного рекрутинга / Т. Шрайтер – М.: Гранд-Фаир, –2009. – 128 с.

8.2 Перечень методических указаний

1. Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом [Электронный ресурс]: методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. ун-т ; сост. Л. В. Широкова. - Электрон. текстовые дан. (498 КБ). - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 33 с.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации
2. <http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации
3. <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики
4. <http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ
5. <http://www.ecsocman.edu.ru> – «Экономика. Социология. Менеджмент».
6. <http://www.rbc.ru> – РИА «РосБизнесКонсалтинг».
7. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
8. <http://search.ebscohost.com> – Базы данных компании EBSCO Publishing.
9. <http://www.cbr.ru> – Центральный банк РФ.
10. <http://www.consultant.ru> – «Консультант Плюс».
11. <http://www.economy.gov.ru> – Минэкономразвития России.
12. <http://www.garant.ru> – «Гарант».
13. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики.
14. <http://www.gov.ru> – Сервер органов Государственной власти РФ.
15. Информационные порталы:
16. HR-Portal – крупное сообщество, где профессионалы HR-сферы общаются, получают новые знания и делятся своим опытом. Отправить материал может любой зарегистрированный пользователь: если статья пройдет модерацию, ее смогут прочитать более миллиона специалистов. <https://hr-portal.ru/blog>

17. Neohr – официальное СМИ об управлении персоналом и менеджменте. Статьи выходят каждый день, все материалы делятся на разделы: авторские колонки HR-специалистов, репортажи, исследования и так далее. Также у портала есть канал в Telegram, а в соцсетях Neohr можно смотреть онлайн-трансляции крупнейших HR-мероприятий. <http://neohr.ru>
- 18.
19. Блоги:
20. Блог Potok.io, ранее известный как HR-mag, предлагает читателям самую разнообразную информацию. В нем вы найдете всё: от подборок «эпичных вакансий» до серьезных материалов про рекрутмент-маркетинг, аналитику и HR-tech. А ещё написанный командой гид по социальному рекрутменту и другие брошюры с идеями. <https://blog.potok.io>
21. Блог «МарЧар» – любопытный проект с кейсами, инструкциями и материалами о маркетинге и технологиях в HR. Приятный бонус – раздел «Библиотека» с тематической подборкой книг. <https://marhr.ru>
22. Блог «Инсайт хантфлоу» — гляцевый HR-журнал о внутренней жизни HR-сферы, раскрывает управление персоналом и рекрутинг с человеческой стороны. Здесь можно почитать новости, интервью профессионалов подбора персонала, а также любопытные кейсы вроде «Как искать разработчиков в Тиндере». <https://huntflow.ru/insight>
23. HR-практика – авторский HR-блог консультантов по управлению персоналом и тренеров одноименной компании из Санкт-Петербурга. Кейсы, обзоры, описания методик и инструментов для HR-специалистов, статьи о поиске работы, карьере и трудовых отношениях. <http://hr-praktika.ru/blog>
24. HR-elearning – профессиональное сообщество менеджеров по персоналу. Материал может прислать любой желающий. Блог посвящён теме управления персоналом: в частности, кадровому делопроизводству, рекрутингу, обучению и мотивации. <http://hr-elearning.ru>
25. Блог про HR-аналитику ведет Эдуард Бабушкин, создатель и ведущий семинаров «Аналитика для HR» и «BigData для HR-директоров». Автор публикует личные исследования, а также переводы статей зарубежных специалистов. <https://edwvb.blogspot.com>
26. Блог VCV – платформы для digital-рекрутмента – публикует интервью с HR-экспертами, инсайты HR-конференций, информацию о предстоящих мероприятиях для HR, мнения профессионалов и другие новости. В блоге можно найти интересные кейсы – например, о том, как нанимают сотрудников в «Тинькофф Банке». <https://vcv.ru/blog/main>
27. В блоге поисковой системы AmazingHiring находятся статьи об IT рекрутменте и новостях HR Tech. Можно узнать о том, как искать разработчиков на неочевидных социальных сервисах, таких как Airbnb, Couchsurfing и Product Hunt. <https://amazinghiring.ru/blog/blog>
- 28.
29. Бесплатные онлайн-курсы, в том числе по HR-менеджменту:

30. Khan Academy – это бесплатное образование для всех желающих. Свыше 3600 видеоуроков в библиотеке, миллионы студентов по всему миру. Проект некоммерческий, создан для всестороннего улучшения качества образования. Ресурсы доступны и полезны не только школьникам и студентам, но и учителям, руководителям учебных заведений и просто тем, кто решил освежить свои знания. www.khanacademy.org
31. Edx – некоммерческий проект, основанный Гарвардским университетом и Массачусетским технологическим институтом, предлагающий интерактивное обучение через Интернет. Видеоуроки построены на основе лекций Кембриджского и Массачусетского университетов. Онлайн курсы дают исследователям возможность отслеживать прогресс студентов, определяя проблемы в системе образования. Здесь можно прослушать кембриджские лекции по искусственному разуму, электронике, программированию, информатике и химии. www.edx.org
32. Skillshare - Практика вместо теории. Платформа обеспечивает обучающимся возможность получения конкретных навыков. www.skillshare.com
33. Lendwings - это обучающая платформа. Содержит обучающие видео уроки от профессионалов со всего мира. Ресурс предлагает учебные материалы по бизнесу, дизайну, фотографии, программированию, личной эффективности и развитию и другим дисциплинам. Есть бесплатный контент, а платные курсы можно приобретать пакетами (сразу несколько штук в рамках одного предмета). www.lendwings.com
34. Coursera — проект в сфере массового онлайн-образования, основанный профессорами информатики Стэнфордского университета Эндрю Ыном и Дафной Коллер. В его рамках существует проект по публикации образовательных материалов в интернете в виде набора онлайн-курсов. Проект сотрудничает с университетами, которые публикуют и ведут в системе курсы по различным отраслям знаний. www.coursera.org
35. Coursmos — первая в мире американо-российская обучающая онлайн-платформа, выполняющая функции коллেকтора микрокурсов. Это образовательная онлайн-платформа, предлагающая пользователям множество микрокурсов, а авторам авторам микрокурсов — создать на её базе собственный веб-сайт онлайн-образования и сформировать онлайн-школу. www.coursmos.com
36. Lektorium — просветительский проект Лекториум собрал крупнейшую медиатеку лекций российских вузов и создал авторские онлайн-курсы нового поколения: старшекласников, студентов и специалистов. www.lektorium.tv
37. Universality — первый и пока единственный российский проект по созданию полноценных онлайн курсов для авторов и учебных заведений, в котором автором можем стать каждый пользователь, опубликовавший свой курс. www.universality.com
38. Businesslearning — система дистанционного бизнес-образования. Обеспечивает возможность бесплатно, в любое время, в любом месте, где

есть доступ в Интернет, повысить квалификацию в сфере предпринимательской деятельности www.businesslearning.ru

39. Intuit — организация, предоставляющая с помощью собственного сайта услуги дистанционного обучения по нескольким образовательным программам, многие из которых касаются информационных технологий. Сайт содержит несколько сотен открытых образовательных курсов, по прохождении которых можно бесплатно получить электронный сертификат. Также возможно платное получение сертификатов о повышении квалификации. Кроме того, организация действует как издательство, выпуская учебную литературу по курсам. www.intuit.ru
40. Uniweb — платформа онлайн-обучения для распространения как отдельных курсов, так и образовательных программ. Курсы разрабатываются совместно с вузами. Основной партнер — РАНХиГС. www.uniweb.ru

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» являются лекции. Студент не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает по результатам выполнения заданий на самостоятельную работу.

Преподаватель уже на первых занятиях объясняет студентам, какие формы обучения следует использовать при самостоятельном изучении дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом»: конспектирование учебной литературы и лекции, составление словарей понятий и терминов и т. п.

В процессе обучения преподаватели используют активные формы работы со студентами: чтение лекций, привлечение студентов к творческому процессу на лекциях, промежуточный контроль путем отработки студентами пропущенных лекции, участие в групповых и индивидуальных консультациях (собеседовании). Эти формы способствуют выработке у студентов умения работать с учебником и литературой. Изучение литературы составляет значительную часть самостоятельной работы студента. Это большой труд, требующий усилий и желания студента. В самом начале работы над книгой важно определить цель и направление этой работы. Прочитанное следует закрепить в памяти. Одним из приемов закрепления освоенного материала является конспектирование, без которого немислима серьезная работа над литературой. Систематическое конспектирование помогает научиться правильно, кратко и четко излагать своими словами прочитанный материал.

Самостоятельную работу следует начинать с первых занятий. От занятия к занятию нужно регулярно прочитывать конспект лекций, знакомиться с соответствующими разделами учебника, читать и конспектировать литературу по

каждой теме дисциплины. Самостоятельная работа дает студентам возможность равномерно распределить нагрузку, способствует более глубокому и качественному усвоению учебного материала. В случае необходимости студенты обращаются за консультацией к преподавателю по вопросам дисциплины с целью усвоения и закрепления компетенций.

Основная цель самостоятельной работы студента при изучении дисциплины «Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом» - закрепить теоретические знания, полученные в процессе аудиторных занятий, а также сформировать практические навыки самостоятельного анализа особенностей дисциплины.

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

LibreOffice.ru.libreoffice.org/download/- свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156A-160809-093725-387-506

КонсультантПлюс Договор №219894 от 25.12.2017 г.

Windows 7 Договор IT000012385

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя; доска

Мультимедиа центр: ноутбук ASUSX50VLPMD-T2330/14"/1024 Мб/16 OGb/сумка/

проектор inFocus 1N24+,

ПЭВМ Компьютер «ВаРИАНТ» PDC 2160 – 9 шт.

Электронный зал 1 (2 этаж):

Комплект мебели (столы, стулья)

ПЭВМ P4 3000/DDR 512Мб/HDD 80Gb/CD-ReWFDD3.5"/17" TFT (27600) – 4 шт.

ПК DURON 1600/128Мб/40G/SVGA 64Мб GF4 MX440/FDD/k/m/pad/15'PLUS UPS/LAN–1 шт.

ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/

FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ - 1 шт.

ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/

CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт.

ПЭВМPeintium 4 3.0 ГГцs775/i865GV/

512Mb/80r6/FDD/CD-RW/3 50 W/ЖК 17' (22915) – 3 шт.

13 Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			