

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 14.04.2025 15:18:31

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be790d9c7404a9cc6556f9e0

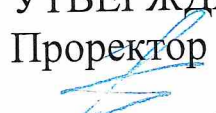
МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


«10» апр



УПРАВЛЕНИЕ НАЙМОМ ПЕРСОНАЛА

Методические указания для подготовки к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03

Управление персоналом, направленность (профиль)

«Управление наймом персонала»

Курск 2025

УДК 378

Составитель Е.А. Сысоева

Рецензент

Кандидат экономических наук *Н.А. Шевцов*

Управление наймом персонала: Методические указания для подготовки к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление наймом персонала» /Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Е.А. Сысоева - Курск, 2025 – 19 с.

Содержат описание целей и задач изучения дисциплины «Управление наймом персонала», содержание практических занятий, перечень контрольных вопросов и задачи по темам, рекомендации по их выполнению, задания для текущего контроля знаний и другие материалы.

Методические указания по подготовке и проведению практических занятий соответствуют требованиям Стандарта университета по подготовке учебно-методических материалов по учебным предметам, курсам, дисциплинам.

Предназначены для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом организации».

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 10.04.25 Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 1,1 Уч.-изд.л. 1 Тираж 30 экз. Заказ 552.

Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет.
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

Практическое занятие № 1

Теоретические аспекты системы управления наймом персонала

Структура

1. Основные этапы поиска и подбора персонала.
2. Эффективные методы оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов.
3. Использование современных технологий и инструментов для найма персонала.
4. Роль адаптации сотрудников в успешном трудоустройстве.
5. Оценка и анализ результатов найма.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что включает в себя понятие «управление наймом персонала»?
2. Какие современные методы поиска кандидатов вы знаете?
3. В чем преимущества и недостатки использования онлайн-платформ для подбора персонала?
4. Как провести эффективное интервью с кандидатом?
5. Какие критерии важны при оценке резюме и сопроводительного письма?
6. Как организовать процесс адаптации нового сотрудника?
7. Почему важно учитывать корпоративную культуру при найме?
8. Как определять потребность в новых сотрудниках?
9. Какие показатели эффективности используются для анализа найма?

Задание:

Определите подходящие методы поиска, подбора и адаптации персонала для следующих ролей:

- Оператор call-центра
- Менеджер по продажам
- Антикризисный управляющий
- Директор HR департамента
- Помощник руководителя
- Промоутер
- Сомелье

- Бармен
- Охранник
- IT-специалист.

Практическое занятие № 2

Институты рынка труда в сфере управления наймом персонала

Структура

1. Государственные структуры, регулирующие рынок труда.
2. Основные операторы рынка труда и их функции.
3. Образовательные учреждения и их роль в подготовке кадров.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое рынок труда и какие институты его регулируют?
2. Какие задачи решают государственные структуры на рынке труда?
3. Чем отличаются частные рекрутинговые агентства от государственных центров занятости?
4. Что включает в себя понятие «институт управления наймом персонала»?
5. Какие виды образовательных учреждений существуют для подготовки кадров?
6. Какова роль образовательных центров в повышении квалификации сотрудников?
7. Какие инструменты профессионального развития используют частные и государственные структуры?
8. Какие особенности у взаимодействия образовательных учреждений с рынком труда?
9. Какова специфика работы операторов рынка труда в разных секторах экономики?

Задание:

Проанализируйте статистические данные (например, источник – rosstat.gov.ru) о структуре занятости населения в вашем регионе или стране. Обратите внимание на участие государственных и частных операторов в процессе трудоустройства. Выявите основные тренды и сделайте выводы о развитии институтов управления наймом персонала.

Практическое занятие № 3

Особенности управления наймом персонала

Структура

1. Принятие решений в процессе поиска и отбора сотрудников с учетом мотивационных аспектов.

2. Современные технологии и инновационные подходы к процессу найма персонала.

3.

Вопросы для самоконтроля:

4. Какие направления применения мотивационных теорий существуют в управлении наймом персонала?

5. В чем заключаются основные проблемы использования мотивационных подходов при подборе кандидатов? Какие возможны решения?

6. Что такое «психологический индикатор» и как его можно применять в ходе отбора сотрудников?

7. Перечислите принципы формирования мотивационного механизма в процессе найма.

8. Какие этапы поддержки принятия решений необходимо учитывать при подборе кандидатов?

9. В чем особенности проведения собеседований с использованием наставничества?

10. Какие методы работы подходят для мотивации «пассивных» и «активных» кандидатов на этапах отбора?

11. В чем преимущества применения цифровых технологий в процессе найма? В каких случаях эти технологии наиболее эффективны?

12. Что такое «нестандартные задачи» в процессе отбора? Приведите примеры их применения.

13. Каким образом стресс-интервью способствует оценке кандидатов?

14. Назовите основные элементы сценария стресс-интервью.

15. В чем состоит метод «нестандартных вопросов» и как он помогает в оценке профессиональных качеств?

16. Какие профессии наиболее эффективно оцениваются с помощью видео-резюме? Какие есть ограничения у данного

формата?

17. Почему изучение профиля кандидатов в социальных сетях стало популярным инструментом в найме?

18. Какие преимущества дает использование геймификационных методик на этапе отбора сотрудников?

Задание:

На основе анализа данных о процессах отбора персонала на крупнейших предприятиях в России определите примеры использования нестандартных подходов к найму. Сравните подходы разных предприятий и сформулируйте ключевые принципы управления процессом отбора на основе мотивационных и инновационных аспектов.

Кейс 1

IT-компания «Globals»: Компания «Globals» известна своим инновационным подходом к обучению молодых специалистов. Она внедрила практику предоставления оборудования, например, ноутбуков, для самостоятельного изучения. Уникальной является история 12-летнего мальчика, получившего поддержку компании вопреки возрастным ограничениям, что свидетельствует о важности гибкости в обучении. Это доказывает, что индивидуальный подход, учитывающий личные особенности сотрудников, значительно повышает мотивацию и эффективность обучения.

Кейс 2

Компания FirstJob: FirstJob успешно использует чат-бот MYA, который автоматизирует до 75% образовательных процессов. Среди инновационных технологий, применяемых компанией:

1. Искусственный интеллект для анализа данных сотрудников.
2. Технологии обработки речи для взаимодействия и предоставления обратной связи.
3. Автоматизация сбора информации о потребностях в обучении. Такие решения помогают минимизировать временные затраты и сосредотачиваться на индивидуальных образовательных мероприятиях. Эти подходы можно адаптировать в российских организациях для автоматизации обучения.

Кейс 3

Компания Google: Google отказалась от традиционных методов оценки сотрудников (тестов, дипломов) в пользу поведенческого анализа. Эффективными инструментами стали:

1. Структурированные поведенческие интервью для оценки реальных навыков сотрудников.
2. Программы, ориентированные на мотивацию и любознательность сотрудников.
3. Коллективное участие в разработке образовательных программ. Индивидуальный анализ и гибкость в подходах компании подчеркивают важность обучения, ориентированного на практические навыки.

Задание:

1. Используя пример IT-компании «Globals», предложите способы адаптации индивидуального обучения для молодых специалистов, учитывая их особенности и потребности.
2. На основе кейса FirstJob определите возможности интеграции технологий ИИ в разработке образовательных программ и их влияние на эффективность обучения.
3. Проанализируйте подходы компании Google и разработайте схему проведения структурированного поведенческого интервью для определения образовательных потребностей сотрудников.

Практическое занятие № 4

Технологии управления наймом персонала: Development management.

Структура

1. «Использование стратегии индивидуального обучения в найме («executive learning»).
2. Применение «headhunting»-технологий для выявления и развития потенциала сотрудников.

Вопросы для самоконтроля:

1. В чем различие условий применения «executive learning» и методов индивидуального обучения в «headhunting»?
2. Какие факторы стимулируют развитие технологий

индивидуального обучения на современном рынке труда?

3. Каковы основные этапы проектирования образовательной программы с использованием стратегии «executive learning»?
4. Для чего необходимо создание словаря образовательного проекта?
5. Какие ключевые темы и задачи могут быть включены в перечень обучения сотрудников (аналог Long list)?
6. Перечислите правила профессионального взаимодействия сотрудников в процессе разработки образовательных инициатив.
7. Какие условия способствуют успешному внедрению индивидуального обучения, организованного работодателем?
8. Раскройте основные принципы реализации стратегии индивидуального обучения силами самой организации.

Задание:

1. Сформируйте программу обучения для кандидата (женщина 45 лет, HR-образование, ученая степень по экономике), стремящегося занять должность руководителя HR-департамента в нефтегазовой компании.
2. Разработайте мотивационное предложение, которое поможет привлечь кандидата к участию в образовательной программе.
3. Изучите материалы кейса, чтобы определить возможные образовательные риски, связанные с применением индивидуального подхода к обучению.
4. **Кейс: McDonald's и обучение через Snapchat** Компания McDonald's продемонстрировала инновационный способ найма молодых сотрудников через платформу Snapchat, обеспечивая доступность и привлечение поколения Y. Основные аспекты технологии:
 - Возможность отправлять короткие видеоролики с демонстрацией ключевых качеств через уникальные фильтры Snapchat.
 - Видео становится стартовым шагом к онлайн-центру обучения и дальнейшему развитию.
 - Фокус на индивидуальности и энтузиазме кандидата, что позволяет выявить его сильные стороны. **Риски:** возможность избыточного внимания к внешним характеристикам кандидатов, что может ограничить равные возможности.

Дополнительные вопросы для самоконтроля:

1. Какие преимущества предоставляет использование цифровых платформ в обучении сотрудников?
2. Какие риски могут сопровождать внедрение таких технологий?
3. Какие идеи и принципы McDonald's можно адаптировать для разработки образовательных проектов?
4. Как цифровые платформы могут поддерживать обучение сотрудников зрелого возраста?

Задание:

1. Разработайте проект обучения с использованием Snapchat, ориентированный на привлечение молодежи.
2. Предложите меры для снижения риска чрезмерного акцента на внешности кандидатов в цифровом обучении.
3. Оцените возможности использования других платформ (Instagram, TikTok) для создания образовательных программ.

Практическое занятие № 5 Профессиональное управление наймом персонала

Структура

1. Этические аспекты процесса подбора и адаптации персонала.
2. Роль профессиональных ассоциаций и организаций в поддержке карьерного роста сотрудников.
3. Принципы этичного взаимодействия на этапе адаптации и наставничества.

Вопросы для самоконтроля:

1. Как отбор и адаптация сотрудников способствуют их профессиональному развитию?
2. Какие модели профессиональных организаций поддерживают найм персонала?
3. Каковы цели и задачи профессиональной этики в процессе найма?
4. Какие морально-этические принципы актуальны для процесса взаимодействия между работодателем и кандидатом?
5. Как организовать эффективную базу данных кандидатов для управления наймом?

6. В чем заключается повышение квалификации специалистов, участвующих в процессе найма?

Кейс 1: Маркетинговые стратегии на рынке труда и найма персонала

1. Какие виды услуг предлагают работодатели для привлечения кандидатов?
2. Каковы ключевые навыки, необходимые HR-специалистам для успешного проведения собеседований?
3. Как использование маркетинговых подходов помогает продвигать вакансии и привлекать персонал?

Задание: Выберите подходящие типы вопросов для оценки профессиональных потребностей кандидатов в процессе собеседования. Объясните выбор каждого типа вопросов и приведите примеры.

Типы вопросов:

- **Открытые вопросы** – позволяют выявить ожидания и мотивацию кандидатов. Пример: "Какие карьерные цели вы хотите достичь на этой позиции?"

- **Наводящие вопросы** – помогают уточнить определенные детали. Пример: "Вы считаете, что ваши навыки управления людьми позволят вам эффективно работать в нашей команде?"

- **Исследовательские вопросы** – направлены на выявление опыта и навыков кандидата. Пример: "Расскажите о вашем опыте работы с проектами, где требовалась координация команды."

- **Гипотетические вопросы** – оценивают подход кандидата к решению проблем. Пример: "Как вы поступите, если в вашем отделе возникнет конфликт между сотрудниками?"

- **Закрытые вопросы** – обеспечивают однозначные ответы. Пример: "У вас есть опыт работы с программами управления проектами, такими как Trello?"

Практическое занятие № 6 Интеграция подходов в управлении наймом персонала

Структура

1. Проведение профессиональных мастер-классов, тренингов и вебинаров для новых и действующих сотрудников.
2. Разработка индивидуальных планов карьерного и

- профессионального развития.
3. Применение дистанционных образовательных технологий для повышения доступности обучения.
 4. Использование ассессмент-центров для объективной оценки навыков и компетенций сотрудников.
 5. Организация корпоративных стажировок и программ наставничества.
 6. Внедрение интерактивных методов обучения, включая геймификацию, для повышения вовлеченности.
 7. Использование обратной связи для измерения эффективности программ обучения и адаптации.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие плюсы и минусы имеют современные онлайн-программы обучения?
2. Как цифровые инструменты помогают оптимизировать процесс обучения сотрудников?
3. Какие подходы используются для развития soft skills у сотрудников?
4. Какую роль играет наставничество в карьерном развитии сотрудников?
5. Как корпоративная культура влияет на процесс обучения и развития сотрудников?
6. Как можно повысить интерес молодых специалистов к участию в корпоративных образовательных инициативах?

Задание: На основе предоставленных материалов выполните следующие задачи:

1. Определите особенности восприятия образовательных программ представителями разных поколений (X, Y, Z).
2. Приведите примеры технологий, таких как виртуальная реальность, геймификация и искусственный интеллект, которые применяются для обучения сотрудников.
3. Разработайте подходы для управления смешанными командами, учитывая их возрастное и профессиональное разнообразие.

Дополнительная информация: Компании будущего активно внедряют технологии виртуальной и дополненной реальности для

иммерсивного обучения. Искусственный интеллект становится ключевым инструментом в персонализации образовательных программ, анализе потребностей сотрудников и предложении индивидуальных решений. Также популярность гибридных методов обучения продолжает расти: совмещение офлайн-тренингов с онлайн-обучением позволяет достичь максимальной эффективности. Создание культуры непрерывного обучения и адаптация к быстро меняющемуся рынку труда обеспечат лидирующие позиции компаниям на ближайшие годы.

Практическое занятие № 7

Уровни управления наймом персонала

Структура

1. Анализ современного международного рынка graduate-рекрутмента.
2. Политики и программы по работе с молодыми специалистами в глобальных компаниях.
3. Стратегии рекрутмента выпускников: подходы и их особенности.
4. Создание привлекательного бренда работодателя среди студентов и выпускников.
5. Маркетинговые кампании для продвижения имиджа компании как работодателя.
6. Основные этапы программы Graduate Recruitment, от поиска до адаптации.
7. Системное взаимодействие предприятий с вузами: стратегия win-win.
8. Формирование команд для реализации Graduate Recruitment Programme.
9. Взаимодействие с рекрутинговыми агентствами и посредниками на рынке найма выпускников.
10. Методы оценки soft skills и компетенций молодых кандидатов.
11. Разработка Graduate Recruitment Programme: этапы, бюджетирование, структура.
12. Примеры успешных Graduate Programmes в транснациональных компаниях (например, Google, Amazon, Coca-Cola, Unilever, Microsoft).

Вопросы для самоконтроля:

1. Как рекомендации вузов помогают в отборе выпускников для Graduate Recruitment?
2. Какие преимущества для карьерного роста дают ассоциации и онлайн-платформы для выпускников?
3. Как выстроить эффективное взаимодействие с университетами для привлечения молодых специалистов?
4. Что включает в себя план стажировки для молодых сотрудников?
5. Какие ключевые документы требуют работодатели при отборе кандидатов?
6. Какова роль стажёра и какие обязанности он выполняет на практике?

Задание: Используя представленные ресурсы для студентов и выпускников, а также официальные сайты компаний, заполните таблицу с условиями стажировок, которые предоставляют отечественные и международные компании.

ЦТВ <http://ctv.swsu.ru/vakansii/stazhirovki2>

Карьера <https://career.ru/>

Профессиональный рост www.profyrost.ru/

Работа для выпускников Grate graduate gg.center

Лифт в будущее <http://lifftothefuture.ru/>

Таблица 2 – Стажировки российских и зарубежных компаний

Компания, адрес	Должность	Требования	Условия	Источник информации

Приведите пример 2-3 предприятий из числа лучших работодателей России по версии Hh (<http://rating.hh.ru/index>), имеющих специальные программы поддержки и/или развития молодых сотрудников. Дайте краткое описание таких программ.

Практическое занятие № 8

Особенности управления при найме персонала

Структура

1. Аутсорсинг кадровых функций: задачи, преимущества и особенности реализации.
2. Лизинг персонала: понятие, примеры практического применения.
3. Аутстаффинг сотрудников: концепция, ключевые аспекты и преимущества для бизнеса.
4. Регулирование заемного труда: законодательные нормы и их применение в практике.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие плюсы и минусы характерны для заемного труда в контексте российского законодательства?
2. Какие виды заемного труда наиболее распространены в различных секторах?
3. Что способствует возникновению аутсорсинга и его популяризации среди организаций?
4. Чем различаются корпоративный и рыночный виды аутсорсинга?
5. Какие методы используются при аутсорсинге кадровых функций?
6. Какие технологии играют ключевую роль в управлении лизингом персонала?
7. Каковы уникальные особенности подхода аутстаффинга при привлечении специалистов?

Задание: Заполните таблицу, отражая ключевые аспекты и направления рекрутмента персонала.

Таблица 3 - Сравнение основных направлений рекрутмента

Направления рекрутмента	Стоимость услуги	Инструменты поиска	Категории кандидатов
1) Классический			

2) Массовый			
3) Прямой поиск			
4) Хэдхантинг			
5) Лизинг персонала			
6) Временный персонал			
7) Аутстаффинг			
8) Аутсорсинг			
9) Аутплейсмент			
10) Межрегиональный			
11) Graduate рекрутмент			

Практическое занятие № 9
Современные технологии тестирования навыков
управления при найме персонала

Структура

1. Деятельность работодателя по организации процесса найма сотрудников.
2. Виды оценочных инструментов: личностные тесты, когнитивные тесты, профессиональные компетенции.
3. Преимущества и ограничения использования технологий для найма.
4. Схема проведения найма: анализ потребности в персонале, подбор, отбор, оценка кандидатов, обратная связь.

Вопросы для самоконтроля

1. Какие выводы для компании можно сделать на основании результатов оценки кандидатов?
2. Перечислите этапы процесса найма. Какие действия выполняются на каждом из них?

3. Назовите виды оценочных инструментов и условия их применения.
4. Как внедрение технологий влияет на эффективность процесса найма?

Задание: Изучив материалы кейса, назовите причины внедрения современных технологий управления наймом персонала в конкретной компании (например, транснациональная компания или крупный отечественный работодатель).

Пример кейса: Компания Y. Технологии управления наймом сотрудников. Компания Y — ведущая организация в области разработки решений для автоматизации подбора персонала. Она внедрила современные методы найма, включая цифровые платформы и автоматизацию процессов, для поиска и оценки компетенций кандидатов. В 2022 году компания Y провела масштабный проект по оптимизации процесса найма, включая автоматизацию на всех этапах. По результатам внедрения была разработана система подбора, направленная на обеспечение быстрого отбора подходящих сотрудников, имеющих востребованные навыки, такие как креативность и способность к адаптации.

Вопрос для обсуждения: Каким образом компания Y смогла повысить эффективность найма и сократить время поиска сотрудников благодаря внедрению современных технологий?

Пример кейса: Компания HR Solutions. Инновации в управлении наймом: использование технологий для оценки кандидатов.

Руководством торгово-производственной компании было принято решение провести модернизацию процесса найма для повышения качества подбора персонала. Главной задачей стало не только сокращение временных затрат, но и применение объективных оценочных инструментов для выявления подходящих кандидатов.

На момент старта проекта компания уже сотрудничала с

HR Solutions по вопросам автоматизации кадрового процесса. Совместно с партнёром был разработан план внедрения технологий в найм. В ходе реализации:

- Провели встречи с руководством для определения ключевых целей и критериев оценки кандидатов.
- Внедрили цифровую платформу для автоматизации анализа резюме и предсказательного моделирования эффективности сотрудников.
- Разработали тесты для оценки профессиональных навыков и когнитивных способностей кандидатов.
- Осуществляли пост-отборную обратную связь для каждого кандидата, предоставив рекомендации по развитию.

Результаты проекта

- Компании удалось сократить временные затраты на поиск и отбор сотрудников на 50%.
- Увеличилась точность определения кандидатов с высоким потенциалом благодаря использованию тестов.
- Компания укрепила свой имидж на рынке труда как инновационного и эффективного работодателя.

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 445 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11503-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/559820>
2. Сорокин А.В., Прокопьев А.В. Управление персоналом: Учебное пособие для студентов всех форм обучения направления подготовки «Менеджмент». Издание 2-е дополненное и исправленное / Рубцовский индустриальный институт. – Рубцовск, 2021. – 68 с. — URL: https://edu.rubinst.ru/resources/books/Sorokin_A.V._Upravlenie_personalom_UP_2021.pdf
3. Портал Мониторинга трудоустройства выпускников [Электронный ресурс] — URL: https://www.tadviser.ru/index.php/Продукт:Портал_мониторинга_трудоустройства_выпускников
4. Центр карьеры ЮЗГУ [Электронный ресурс] — URL: <https://ctv.swsu.ru/>
5. Баскина, Т. Техники успешного рекрутмента : практическое пособие : [16+] / Т. Баскина. – 3-е изд. – Москва : Альпина ПРО, 2023. – 296 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=707818>
6. Тохтиева, Л. Н. Рынок труда и занятость населения : 50 лет в службе занятости : сборник научных трудов : в 2 томах / Л. Н. Тохтиева, С. А. Карташов ; Академия труда и социальных отношений. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – Том 2. – 492 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=698558>
7. Иванова, С. В. 50 советов по рекрутингу : практическое пособие : [16+] / С. В. Иванова. – Москва : Альпина Пабlishер, 2016. – 256 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=229800>

ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Центр карьеры ЮЗГУ [Ctv.swsu.ru](http://ctv.swsu.ru)
2. HeadHunter [Hh.ru](http://hh.ru)
3. [Career.ru](http://career.ru) [Career.ru](http://career.ru)
4. Работа в России [Trudvsem.ru](http://trudvsem.ru)
5. Superjob [Superjob.ru](http://superjob.ru)
6. [Атлас новых профессий atlas100.ru](http://atlas100.ru)
7. Атлас профессий atlas100.ru
8. [Гарант» - http://www.garant.ru](http://www.garant.ru)
9. [«Консультант Плюс» -http://www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
10. [HeadHunter https://kursk.hh.ru/](https://kursk.hh.ru/)
11. [Superjob.ru https://kursk.superjob.ru/](https://kursk.superjob.ru/)
12. [Trud.com http://kursk.trud.com/](http://kursk.trud.com/)
13. [Атлас новых профессий atlas100.ru](http://atlas100.ru)
14. [Государственная инспекция труда в Курской области – http://git46.rostrud.ru/](http://git46.rostrud.ru/)
15. [Интернет-портал Правительства Российской Федерации - http://www.government.ru](http://www.government.ru)
16. [Министерство экономического развития Российской Федерации -http://www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
17. [Минэкономразвития России - http://www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
18. [Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - http://elibrary.ru.](http://elibrary.ru)
19. [Путеводитель по компаниям \(profyrost.ru\) Работа в России https://trudvsem.ru](https://trudvsem.ru)
20. [Работа в России. Общероссийская база вакансий. https://trudvsem.ru/](https://trudvsem.ru/)
21. [Работавгороде.ru http://kursk.rabotavgorode.ru/](http://kursk.rabotavgorode.ru/) РИА «РосБизнесКонсалтинг» - <http://www.rbc.ru> [Росработа.ru http://kursk.rosrabota.ru/](http://kursk.rosrabota.ru/)
22. [Career.ru https://career.ru/](https://career.ru/)
23. [Сервер органов Государственной власти РФ - http://www.gov.ru](http://www.gov.ru)
24. [Торгово-промышленная палата РФ - http://www.rbcnet.ru](http://www.rbcnet.ru)
25. [Центр трудоустройства выпускников ЮЗГУ – http://ctv.swsu.ru/](http://ctv.swsu.ru/)