

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**  
**(РУТ (МИИТ))**



Рабочая программа дисциплины (модуля),  
как компонент образовательной программы  
высшего образования - программы бакалавриата  
по направлению подготовки  
38.03.02 Менеджмент,  
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)  
Тимониным В.С.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Основы рекрутмента и адаптации персонала**

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Управление человеческими ресурсами

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде  
электронного документа выгружена из единой  
корпоративной информационной системы управления  
университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)  
ID подписи: 11244  
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья  
Анатольевич  
Дата: 23.03.2024

### 1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины стало изучение основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, адаптации, а также овладение методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике.

Задачи дисциплины:

- сформировать теоретические знания и практические навыки подбора, отбора и адаптации персонала;
- применять на практике методы деловой оценки персонала при найме;
- приобрести знания и практические навыки основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала.

### 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

**ПК-1** - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом;

**ПК-4** - Способен организовывать деятельность по управлению человеческими ресурсами в компании с применением актуальных цифровых технологий.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

**Знать:**

принципы формирования системы адаптации персонала, разрабатывать и внедрять программы

**Уметь:**

применять на практике основы разработки требований, критериев подбора и отбора персонала

**Владеть:**

навыками разработки и внедрения программ трудовой адаптации персонала

### 3. Объем дисциплины (модуля).

### 3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 з.е. (108 академических часа(ов)).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр 1
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	74	74
В том числе:		
Занятия лекционного типа	30	30
Занятия семинарского типа	44	44

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 34 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

## 4. Содержание дисциплины (модуля).

### 4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Нормативно-методическое обеспечение системы поиска и отбора персонала Документы и нормативно- методические базы обеспечивающие систему поиска и отбора персонала.
2	Психологические и научно-методические принципы подбора персонала Использование принципов психологии при подборе персонала. Использование научно-методических принципов при подборе персонала

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
3	Методы, процедуры и алгоритм отбора персонала Эффективные методы отбора персонала. Рекомендуемые процедуры для отбора персонала. Алгоритм отбора персонала
4	Особенности кадровых технологий подбора персонала Кадровые технологии подбора персонала и особенности их использования
5	Документирование и планирование процесса адаптации. Цели и задачи адаптационного периода. Этапы адаптации нового сотрудника в компании. Проблемы периода адаптации и пути их решения. Задачи рекрутера в период адаптации. Составление плана адаптации нового сотрудника. Критерии эффективности адаптационного периода.
6	Технологии адаптации персонала. Проведение социологических исследований при подборе персонала. Паспорт рабочего места как инструмент организации труда новых сотрудников. Структурные элементы паспорта рабочего места.

#### 4.2. Занятия семинарского типа.

##### Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Нормативно-методическое обеспечение системы поиска и отбора персонала.  Сравнительный анализ технологий работы кадровых, рекрутинговых агентств и государственных служб занятости населения. Устный опрос.
2	Психологические и научно-методические принципы подбора персонала  Портрет идеального рекрутера: профиль должности, основные компетенции технологических этапов оказания рекрутинговой услуги Проблемы безопасности при отборе кандидатов Специфика удаленного поиска и отбора кандидатов Проведите анализ эффективности каналов поиска персонала
3	Процесс отбора  Составьте программу профессиональных испытаний в процессе отбора кандидатов Составьте программу психодиагностики, применяемую в процессе отбора персонала
4	Особенности кадровых технологий подбора персонала  Опишите технологии проведения интервью при отборе кандидатов Определите эффективность процесса поиска и отбора кадров
5	Формирование предложения о найме  Подготовьте основу презентации кандидата клиенту Опишите виды контрпредложений и способы их профилактики
6	Документирование и планирование процесса адаптации. Основные локально-нормативные акты, регулирующие процесс адаптации. Устный опрос.

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	Решение кейсов.
7	Технологии адаптации персонала. Разработать программы трудовой адаптации и введения в должность
8	Профессиональное консультирование в адаптации персонала.  Оценка эффективности профориентационной работы на предприятии. Решение кейсов.

#### 4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Изучение лекционного материала.
2	Изучение литературы.
3	Подготовка к промежуточной аттестации.
4	Подготовка к текущему контролю.

#### 5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Управление человеческими ресурсами Исаева, О. М. Москва : Издательство Юрайт , 2020	<a href="https://urait.ru/bcode/451252">https://urait.ru/bcode/451252</a>
2	Управление персоналом Маслова, В. М. Москва : Издательство Юрайт , 2020	<a href="https://urait.ru/bcode/449289">https://urait.ru/bcode/449289</a>
3	Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов Толочек, В. А. Москва : Издательство Юрайт , 2021	<a href="https://urait.ru/bcode/477962">https://urait.ru/bcode/477962</a>

#### 6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

- 1 Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (<http://library.miit.ru>)
- 2 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU ([www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru))
- «ПСИ-ФАКТОР» - информационный ресурсный центр по научной и практической психологии (<https://psyfactor.org>)
3. Библиотека образовательной платформы «Юрайт» (<https://urait.ru/search?words=библиотека>)

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Компьютер преподавателя должен быть обеспечен стандартными лицензионными программными продуктами и обязательно программным продуктом MicrosoftOffice и доступом к сети Интернет.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Аудитория для занятий требуется специализированная аудитория с мультимедиа аппаратурой и персональным компьютером для преподавателя, подключённым к сети INTERNET.

9. Форма промежуточной аттестации:

Зачет в 6 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

старший преподаватель кафедры  
«Экономика труда и управление  
человеческими ресурсами»

К.В. Фионова

доцент, к.н. кафедры «Экономика  
труда и управление человеческими  
ресурсами»

А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР

И.А. Елишкин

Председатель учебно-методической  
комиссии

М.В. Ишханян