

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Борисова Виктория Валерьевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 06.07.2026 13:26:03
Уникальный программный ключ:
8d665791f4049370b679b22cf26583a2f741522e

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ ИННОВАЦИЙ»**

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор
НОЧУ ВО «МУТИ И»
В.В. Борисова
подпись
«19» февраля 2026 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

HR-технологии в работе с молодежью

Направление подготовки

44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

Профиль подготовки:

Профессиональное образование и организация работы с молодежью

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения

очно-заочная

Москва 2026 г.

1. Перечень планируемых результатов изучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В рамках освоения основной профессиональной образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2 Способен осуществлять управление процессом реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	ИПК-2.2 Планирует, координирует и контролирует организацию досуга и отдыха молодежи

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 «HR-технологии в работе с молодежью» относится к элективным дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений, цикла Б.1 «Дисциплины (модули)».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «HR-технологии в работе с молодежью» составляет 6 зачетные единицы.

Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		В	-
Аудиторные занятия (всего)	54	54	-
В том числе:	-	-	-
Лекции	36	36	-
Практические занятия (ПЗ)	18	18	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	126	126	-
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	118	118	-
Тестирование	8	8	-
Вид промежуточной аттестации – экзамен	36	36	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	216/6	216/6	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоем	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1. Молодежь как особая целевая группа в HR-менеджменте	21	4	2	15
2.	Тема 2. Привлечение и рекрутинг молодежи: современные подходы	21	4	2	15
3.	Тема 3. Адаптация и онбординг молодых сотрудников	21	4	2	15
4.	Тема 4. Обучение и развитие молодежного кадрового резерва	21	4	2	15
5.	Тема 5. Мотивация и удержание молодой команды	21	4	2	15
6.	Тема 6. Управление вовлеченностью и корпоративной культурой	21	4	2	15
7.	Тема 7. Цифровые HR-технологии для работы с молодежью	24	6	2	16
8.	Тема 8. Правовые и этические аспекты работы с молодежью	30	6	4	20
Всего		180	36	18	126
Зачет		36	-	-	-
Итого		216	36	18	126

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Молодежь как особая целевая группа в HR-менеджменте

Возрастные границы и социально-психологические особенности молодежи (14-35 лет). Специфика мотивации и ценностных ориентаций молодого поколения. Ключевые потребности молодежи в профессиональной сфере (самореализация, гибкость, обратная связь, развитие навыков). Отличия в управлении молодежью по сравнению с другими возрастными группами. Типология молодежных сегментов (студенты, молодые специалисты, NEET-молодежь и др.).

Тема 2. Привлечение и рекрутинг молодежи: современные подходы

Каналы поиска молодых кадров (соцсети, карьерные порталы, вузы, хакатоны, ярмарки вакансий). Особенности составления вакансий для молодежи (язык, акценты, визуал). Геймификация и интерактивные форматы отбора (онлайн-квесты, кейс-чемпионаты). Работа с вузами и ссузами: целевое обучение, стажировки, практики. Брендинг работодателя для молодежной аудитории.

Тема 3. Адаптация и онбординг молодых сотрудников

Типичные трудности новичков в возрасте 18-25 лет. Этапы адаптации: ознакомительный период, наставничество, обратная связь. Инструменты онбординга (чек-листы, чат-боты, менторские программы). Роль тимбилдинга и неформального общения в интеграции молодежи. Метрики успешности адаптации (удержание, скорость выхода на продуктивность).

Тема 4. Обучение и развитие молодежного кадрового резерва

Форматы обучения: микрообучение, вебинары, тренинги, коучинг, peer-to-peer. Развитие «гибких навыков» (soft skills): коммуникация, критическое мышление, эмоциональный интеллект. Программы ротации и кросс-функционального опыта. Наставничество и бадди-системы. Оценка эффективности обучения (KPI, обратная связь, применение знаний).

Тема 5. Мотивация и удержание молодой команды

Материальные и нематериальные стимулы для молодежи (зарплата, бонусы, льготы, признание). Гибкие форматы работы (гибрид, удаленка, гибкий график). Возможности карьерного роста и горизонтального перемещения. Корпоративные мероприятия и волонтерские инициативы. Профилактика выгорания и поддержка ментального здоровья.

Тема 6. Управление вовлеченностью и корпоративной культурой

Методы измерения вовлеченности (опросы, eNPS, фокус-группы). Создание инклюзивной среды и психологической безопасности. Вовлечение молодежи в принятие решений (советы молодых специалистов, хакатоны). Формирование ценностей и ритуалов, релевантных для молодого поколения. Работа с обратной связью и предложениями сотрудников.

Тема 7. Цифровые HR-технологии для работы с молодежью

HR-аналитика и Big Data: прогнозирование текучести, выявление талантов. Чат-боты и AI для онбординга и ответов на частые вопросы. LMS-платформы для онлайн-обучения. Мобильные приложения для коммуникации и задач. Виртуальные карьерные мероприятия и онлайн-нетворкинг.

Тема 8. Правовые и этические аспекты работы с молодежью

Трудовое законодательство для несовершеннолетних и молодых работников. Гарантии и льготы для молодых специалистов (программы господдержки, ипотека). Этика обратной связи и оценки персонала. Предотвращение дискриминации и буллинга в молодежной команде. Конфиденциальность персональных данных и цифровая безопасность.

4.3. Практические занятия / лабораторные занятия

- Занятие 1. Молодежь как особая целевая группа в HR менеджменте
- Занятие 2. Привлечение и рекрутинг молодежи: современные подходы
- Занятие 3. Адаптация и онбординг молодых сотрудников
- Занятие 4. Обучение и развитие молодежного кадрового резерва
- Занятие 5. Мотивация и удержание молодой команды
- Занятие 6. Управление вовлеченностью и корпоративной культурой
- Занятие 7. Цифровые HR технологии для работы с молодежью
- Занятие 8. Правовые и этические аспекты работы с молодежью

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

1. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 288 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=720214>

2. Управление персоналом : учебное пособие : [12+] / авт.-сост. А. И. Коломиец. – Москва : Директ-Медиа, 2022. – 176 с. : табл. –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=683095>

5.2. Дополнительная литература

1. Управление персоналом и персональный менеджмент : учебное пособие : [16+] / Э. А. Понуждаев, Л. С. Артамонова, И. А. Туманов, Т. А. Шпилькина. – Москва : Директ-Медиа, 2026. – 428 с. : ил., табл. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=727929>

2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – 6-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2026. – 388 с. : ил., табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). –

URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=731134>

5.3. Лицензионное программное обеспечение

1. Microsoft Windows 10 Pro
2. Microsoft Office 2007

5.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» <http://www.consultant.ru/>, «Гарант» <http://www.garant.ru/>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php/>
3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com/>
6. Сайт научного журнала «Молодой ученый» <https://moluch.ru/>
7. Департамент государственной молодежной политики и воспитательной деятельности Минобрнауки РФ <https://minobrnauki.gov.ru/about/deps/dgmpispvsvo/>
8. Фонд президентских грантов <https://президентскиегранты.пф/>, <https://топ.гранты.пф/>
9. Фонд социально-культурных инициатив <https://fondsci.ru/>
10. Фонд поддержки молодежных инициатив «ЭРА» <https://erafoundation.ru/>
11. Фонд поддержки молодежных инициатив «Успех» <https://фондуспех.пф/>
12. Федеральное агентство по делам молодежи (Росмолодежь) <https://myrosmol.ru/>, <https://fadm.gov.ru/>
13. Электронная библиотека «Молодежь Содружества» <https://youthlib.mirea.ru/>, раздел Общероссийского молодежного журнала «Наша Молодежь» https://youthlib.mirea.ru/ru/collection_books/1/103
14. Молодежный научный форум с каталогом статей <https://nauchforum.ru/>

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональным компьютером, плазменной панелью.

3. Аудитория для самостоятельной работы студентов, оснащенная комплектом мебели для учебного процесса, учебной доской, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета.

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

7.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «HR-технологии в работе с молодежью» формирует у обучающихся компетенцию ПК-2. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора

научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 44.03.05 Педагогическое образование (с двумя профилями).

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «HR-технологии в работе с молодежью» рассматривается в п.4.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Примерные тестовые задания для текущего контроля и перечень вопросов к зачету по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «HR-технологии в работе с молодежью», приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Преподавателю следует ориентировать обучающихся на использование при подготовке к промежуточной аттестации оригинальной версии нормативных документов, действующих в настоящее время.

7.2. Методические указания обучающимся

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – тестирование, активная работа на практических занятиях. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является зачет, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью» осуществляется в следующих формах:

- анализ правовой базы;
- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы, а также нормативно-правовых документов по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.7 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью». Список основной и дополнительной литературы и обязательных к изучению нормативно-правовых документов по дисциплине приведен в п.5 настоящей рабочей программы. Следует отдавать предпочтение изучению нормативных документов по соответствующим разделам дисциплины по сравнению с их адаптированной интерпретацией в учебной литературе.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью» проходит в форме зачета. Примерный перечень вопросов к зачету по дисциплине «HR-технологии в работе с молодежью» и критерии оценки ответа обучающегося на зачете для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.8 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

8. Фонд оценочных средств по дисциплине

8.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-2 Способен осуществлять управление процессом реализации услуг (работ) в сфере молодежной политики	ИПК-2.2 Планирует, координирует и контролирует организацию досуга и отдыха молодежи	Промежуточный контроль: зачет Текущий контроль: опрос на практических занятиях, тестирование	Темы 1-8

8.2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

8.2.1. Критерии оценки ответа на зачете

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

«зачтено»:

обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает недостаточно свободное

владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

«не зачтено»

обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

8.2.2. Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; обучающийся ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

8.2.3. Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

«5» (отлично): тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«4» (хорошо): тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

«3» (удовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

«2» (неудовлетворительно): системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

8.2.4. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью;

		все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	Зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	Не зачтено	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

8.3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

8.3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях) (формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Задания для практических занятий

Задание 1. Анализ целевой аудитории: портрет молодого специалиста

Составьте портрет типичного представителя целевой группы (например, выпускник вуза 22-24 лет, начинающий IT-специалист).

Действия:

- выделите 5-7 ключевых социально-психологических характеристик;
- определите основные мотивы и барьеры при трудоустройстве;
- перечислите 3-4 канала коммуникации, через которые эта группа получает информацию о работодателях.

Задание 2. Разработка вакансии для молодежной аудитории

Напишите текст вакансии для позиции «младший маркетолог» (опыт 0-1 год).

Действия:

- используйте язык и стилистику, понятные молодежи;
- подчеркните возможности роста и корпоративную культуру;
- включите 2-3 геймифицированных элемента (например, «пришлите креативный ответ на кейс»).

Задание 3. Проектирование программы онбординга

Разработайте план адаптации для новичка 20-23 лет на позиции «ассистент менеджера».

Действия:

- составьте чек-лист первых 30 дней (5-7 ключевых шагов);
- назначьте наставника и опишите его задачи;
- предусмотрите 2-3 инструмента обратной связи (опросы, встречи).

Задание 4. Создание микрообучения для молодежи

Задание: подготовьте сценарий 10-минутного модуля по теме «Эффективная коммуникация в команде».

Действия:

- сформулируйте 2-3 конкретных навыка, которые получит участник;
- включите интерактивный элемент (квиз, мини-кейс);
- подберите 1-2 визуальных материала (мем, инфографика).

Задание 5. Разработка системы мотивации

Предложите комплекс мер для удержания молодых сотрудников (18-25 лет) в компании.

Действия:

- выберите 3 материальных и 3 нематериальных инструмента;
- обоснуйте, почему они работают для этой возрастной группы;
- укажите периодичность применения (ежемесячно, раз в квартал и т. п.).

Задание 6. Проведение имитационного интервью

Разыграйте ситуацию собеседования с молодым кандидатом (роль рекрутера и соискателя).

Действия:

- подготовьте 5-7 вопросов, выявляющих мотивацию и потенциал;
- отработайте технику «STAR» для оценки опыта;
- дайте обратную связь кандидату (2-3 позитивных момента и 1 зона роста).

Задание 7. Проектирование волонтерской программы

Разработайте краткосрочный волонтерский проект для молодых сотрудников (длительность 1-2 месяца).

Действия:

- определите цель и целевую аудиторию проекта;
- перечислите 4-5 задач участников;
- предложите 2-3 способа признания вклада волонтеров.

Задание 8. Анализ eNPS и разработка мер по улучшению

На основе гипотетических данных опроса (eNPS = 40 %) предложите план повышения вовлеченности молодежи.

Действия:

- выделите 2-3 основные причины низкой лояльности;
- разработайте 3-4 конкретных мероприятия (например, «менторские встречи раз в месяц»);
- укажите KPI для оценки эффективности.

Задание 9. Создание ER-контента для соцсетей

Подготовьте 3 поста для публикации в социальных сетях компании, нацеленных на молодежную аудиторию.

Действия:

- выберите темы (например, «день из жизни стажера», «как мы отмечаем успехи»);
- используйте визуальный контент (эмодзи, гифки);
- включите призыв к действию (например, «пришлите свой вопрос в комментарии»).

Задание 10. Разработка программы ротации

Спроектируйте 3-месячную программу ротации для молодых специалистов (2-3 отдела) в виде дорожной карты с этапами, задачами и инструментами оценки.

Действия:

- определите цели ротации для сотрудника и компании;
- составьте график перемещений (по 1 месяцу в отделе);
- предусмотрите механизмы обратной связи и оценки результатов.

8.3.2. Текущий контроль (тестирование)

(формирование компетенции ПК-2, индикатор ИПК-2.2)

Примерные вопросы тестирования

- Какой возрастной диапазон обычно относят к категории «молодежь» в HR-практике?**
 - а) 14-25 лет;
 - б) 16-30 лет;
 - в) 18-35 лет;
 - г) 20-40 лет.
- Что из перечисленного – ключевая особенность мотивации молодежи на работе? (выберите несколько вариантов)**
 - а) приоритет высокой зарплаты над всеми остальными факторами;
 - б) потребность в регулярной обратной связи;
 - в) интерес к гибким форматам работы;
 - г) стремление к быстрому карьерному росту;
 - д) отсутствие интереса к развитию навыков.
- Какие каналы наиболее эффективны для поиска молодых специалистов? (выберите несколько вариантов)**
 - а) профессиональные сети;
 - б) соцсети;
 - в) ярмарки вакансий и карьерные мероприятия в вузах;
 - г) доски объявлений типа «Из рук в руки»;
 - д) реферальные программы внутри компании.
- Что включает этап онбординга для молодых сотрудников? (выберите несколько вариантов)**
 - а) знакомство с корпоративной культурой;
 - б) назначение наставника;
 - в) выдача чек-листа первых задач;
 - г) однократная встреча с руководителем без дальнейшей поддержки.
- Какой формат обучения особенно востребован среди молодежи?**
 - а) многодневные офлайн-семинары;
 - б) микрообучение (короткие видео, модули);
 - в) исключительно лекционные курсы;

- г) самостоятельное изучение литературы без сопровождения.
6. **Что способствует удержанию молодых кадров? (выберите несколько вариантов)**
- а) прозрачная система карьерного роста;
 - б) возможность удаленной работы;
 - в) жесткий график без гибкости;
 - г) корпоративные волонтерские программы;
 - д) отсутствие обратной связи от руководства.
7. **Как измерить вовлеченность молодежи в проекте? (выберите несколько вариантов)**
- а) опрос на eNPS (индекс лояльности);
 - б) анализ активности в корпоративных чатах;
 - в) количество больничных дней;
 - г) участие в инициативах и предложениях.
8. **Какие «гибкие навыки» (soft skills) особенно важны для молодежи? (выберите несколько вариантов)**
- а) критическое мышление;
 - б) умение работать в команде;
 - в) знание узкоспециализированного ПО;
 - г) эмоциональный интеллект;
 - д) скорость печати.
9. **Что такое бадди-система в HR?**
- а) программа материальной мотивации;
 - б) система наставничества, где опытный сотрудник помогает новичку;
 - в) инструмент для оценки производительности;
 - г) формат корпоративного обучения.
10. **Какие цифровые инструменты используют для онбординга молодежи? (выберите несколько вариантов)**
- а) чат-боты в мессенджерах;
 - б) LMS-платформы;
 - в) бумажные инструкции;
 - г) корпоративные мобильные приложения.
11. **Что относится к нематериальной мотивации молодежи? (выберите несколько вариантов)**
- а) премия по итогам года;
 - б) публичное признание достижений;
 - в) возможность участия в интересных проектах;
 - г) ДМС;
 - д) гибкий график.
12. **Какие риски характерны при работе с молодежной командой? (выберите несколько вариантов)**
- а) высокая текучесть кадров;
 - б) недостаток опыта и навыков;
 - в) чрезмерная инициативность без учета рисков;
 - г) нежелание учиться новому.
13. **Что важно учитывать при составлении вакансии для молодежи? (выберите несколько вариантов)**

- а) использование сленга и мемов;
- б) четкое описание задач и возможностей роста;
- в) акцент на корпоративной культуре и ценностях;
- г) минимум информации о компании.

14. Какие методы помогают адаптировать молодежь к корпоративной культуре? (выберите несколько вариантов)

- а) тимбилдинги и неформальные встречи;
- б) строгие правила без объяснений;
- в) менторские программы;
- г) регулярные one-to-one с руководителем.

15. Что такое HR-аналитика в контексте работы с молодежью?

- а) сбор данных о зарплатах конкурентов;
- б) прогнозирование текучести и выявление талантов через данные;
- в) анализ соцсетей кандидатов;
- г) оценка эффективности рекламных кампаний.

16. Какие льготы/гарантии предусмотрены для молодых специалистов в РФ? (выберите несколько вариантов)

- а) льготная ипотека;
- б) налоговые вычеты;
- в) обязательные дополнительные отпуска;
- г) программы господдержки при трудоустройстве.

17. Как предотвратить буллинг в молодежной команде? (выберите несколько вариантов)

- а) четкие правила поведения и антибуллинговая политика;
- б) анонимные опросы о климате в коллективе;
- в) игнорирование конфликтов как «нормального» явления;
- г) тренинги по коммуникации и эмпатии.

18. Что входит в программу ротации для молодежи? (выберите несколько вариантов)

- а) временное перемещение между отделами;
- б) обучение новым навыкам;
- в) смена должности каждые 3 месяца без подготовки;
- г) участие в кросс-функциональных проектах.

19. Какие метрики показывают успешность адаптации новичка? (выберите несколько вариантов)

- а) время до первого самостоятельного задания;
- б) уровень удовлетворенности наставника;
- в) процент выполненных задач за испытательный срок;
- г) количество пропущенных рабочих дней.

20. Что такое «брендинг работодателя» для молодежи? (выберите несколько вариантов)

- а) привлекательный логотип компании;
- б) позиционирование компании как места для развития и инноваций;
- в) активная работа с отзывами сотрудников в соцсетях;
- г) только высокая зарплата.

8.3.3. Промежуточный контроль (вопросы к зачету)

Примерные вопросы к зачету

1. Дайте определение понятия «молодежь» в контексте HR-менеджмента. Укажите общепринятые возрастные границы и обоснуйте их.
2. Перечислите ключевые социально-психологические особенности молодежи, значимые для HR-специалистов.
3. В чем заключаются отличия в управлении молодежью по сравнению с другими возрастными группами сотрудников? Приведите 3-4 примера.
4. Назовите и кратко охарактеризуйте основные каналы поиска молодых специалистов. Какие из них наиболее эффективны в 2025-2026 гг.?
5. Как правильно составить вакансию для молодежной аудитории? Перечислите 4-5 ключевых принципов.
6. Что такое онбординг? Опишите 5-6 ключевых элементов успешного онбординга для молодых сотрудников.
7. Какова роль наставника (бадди) в адаптации новичка? Перечислите основные функции наставника.
8. Какие форматы обучения наиболее востребованы среди молодежи? Приведите 4-5 примеров и поясните, почему они популярны.
9. Перечислите 5-6 «гибких навыков» (soft skills), критически важных для молодых специалистов. Как их можно развивать в рамках компании?
10. Что включает программа ротации для молодежи? В чем ее польза для сотрудника и организации?
11. Назовите 4-5 материальных и 4-5 нематериальных инструментов мотивации молодежи. Приведите конкретные примеры.
12. Как обеспечить удержание молодых кадров в компании? Опишите 5-6 стратегий.
13. Что такое eNPS? Как его измеряют и зачем он нужен в работе с молодежной командой?
14. Перечислите методы измерения вовлеченности молодежи в проекте/компании. Какие метрики считаются ключевыми?
15. Как создать инклюзивную среду и психологическую безопасность для молодых сотрудников? Приведите 4-5 практических шагов.
16. В чем суть геймификации в HR? Приведите 2-3 примера геймифицированных инструментов для работы с молодежью.
17. Какие цифровые технологии (HR-Tech) активно используются для работы с молодежью? Опишите 4-5 инструментов и их назначение.
18. Что такое LMS-платформа? Назовите 2-3 популярных сервиса и их основные функции.
19. Как организовать обратную связь с молодыми сотрудниками? Перечислите 3-4 эффективных метода.
20. В чем особенности работы с NEET-молодежью (не учащейся, не работающей, не проходящей обучение)? Предложите 2-3 подхода к их вовлечению.
21. Каковы правовые гарантии и льготы для молодых специалистов в РФ? Перечислите 4–5 основных мер господдержки.
22. Какие этические аспекты нужно учитывать при работе с молодежной командой? Приведите 3-4 примера проблемных ситуаций и способы их решения.
23. Как предотвратить буллинг и дискриминацию в молодежном коллективе? Опишите 3-4 профилактических меры.
24. Что такое брендинг работодателя для молодежи? Как его формировать? Приведите 3-4 инструмента.
25. Как выстроить партнерство с вузами и ссузами для привлечения молодых кадров? Перечислите 4-5 форматов взаимодействия.
26. Что такое целевое обучение? В чем его плюсы и минусы для компании и студента?
27. Как оценить эффективность обучения молодых сотрудников? Назовите 3-4 метрики и методы сбора данных.

28. Что включает корпоративная культура, релевантная для молодежи? Перечислите 4-5 ценностей и ритуалов, важных для молодого поколения.
29. Как вовлечь молодежь в принятие решений? Приведите 3-4 примера инструментов (советы, хакатоны и т. п.).
30. В чем специфика гибких форматов работы (гибрид, удаленка, гибкий график) для молодежи? Назовите 2-3 преимущества и 2-3 риска.
31. Что такое HR-аналитика? Как ее применяют для работы с молодежной аудиторией? Приведите 2-3 примера показателей.
32. Как работать с высокой текучестью кадров среди молодежи? Предложите 3-4 стратегии снижения оттока.
33. В чем заключаются риски недостатка опыта у молодых сотрудников? Как их минимизировать?
34. Как организовать волонтерские инициативы внутри компании для молодежи? Опишите 3-4 шага.
35. Что такое «социальный эффект» проекта/программы для молодежи? Приведите 2-3 примера краткосрочного и долгосрочного эффекта.
36. Как учитывать ментальное здоровье молодых сотрудников? Перечислите 3-4 практики поддержки.
37. В чем особенность коммуникации с молодежью через мессенджеры и соцсети? Назовите 2-3 правила эффективного диалога.
38. Как подготовить молодого сотрудника к карьерному росту? Опишите 3-4 этапа плана развития.
39. Что такое кросс-функциональные проекты для молодежи? В чем их ценность? Приведите пример.
40. Назовите 3-4 тренда в HR-технологиях для работы с молодежью на 2025-2026 гг. Кратко обоснуйте каждый.