

**ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬ
КОЛОМЕЕЦ СОФЬЯ ЕВГЕНЬЕВНА**

УТВЕРЖДАЮ

Индивидуальный предприниматель

С.Е. Коломеец
Приказ №1 от 31.05.2026г.

**ОСНОВНАЯ ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ –
ПРОГРАММА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ
ПО ДОЛЖНОСТИ СЛУЖАЩЕГО РЕКРУТЕР**

Срок обучения: 2 недели (40 академических часов)

Форма обучения: с применением исключительно электронного обучения,
дистанционных образовательных технологий.

Приморский край, 2026

СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы.....	6
1.2. Характеристика профессиональной деятельности.....	7
1.3. Планируемые результаты обучения.....	8
2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН	10
3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК	11
4. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА	12
5. СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	17
5.1. Промежуточная аттестация	18
5.2. Итоговая аттестация	21
6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	30
6.1. Материально-технические условия реализации программы	30
6.2. Требования к кадровым условиям реализации образовательной программы	31
6.3. Информационно-методическое обеспечение программы	32
6.4. Методические указания для обучающихся по освоению программы	34
6.5. Особенности профессионального обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья	36

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Актуальность программы

Современный рынок труда претерпевает значительные изменения под влиянием цифровизации, глобализации и развития новых экономических моделей. В условиях высокой конкуренции за квалифицированные кадры роль рекрутера становится стратегически важной для успешного функционирования и роста организаций. Компании все чаще сталкиваются с необходимостью оперативного подбора специалистов, обладающих не только профессиональными компетенциями, но и соответствующими корпоративной культуре ценностями.

Несмотря на автоматизацию ряда процессов, ключевыми остаются навыки анализа, критического мышления, коммуникации и принятия решений, что делает профессиональную подготовку специалистов в области рекрутмента особенно актуальной.

Основная программа профессионального обучения – программа профессиональной подготовки по должности «Рекрутер» разработана с учетом современных требований рынка труда и направлена на формирование у слушателей необходимых компетенций для эффективного выполнения задач подбора персонала. Программа охватывает ключевые аспекты рекрутмента, включая анализ рынка труда, исследование источников поиска кандидатов, применение цифровых технологий в рекрутменте, проведение интервью и оценку компетенций, а также выстраивание эффективной коммуникации с кандидатами и заказчиками.

Актуальность данной программы обусловлена потребностью в квалифицированных рекрутерах, способных адаптироваться к динамично изменяющимся условиям рынка, использовать современные технологии и стратегии поиска персонала, а также принимать обоснованные решения в процессе подбора. Программа направлена не только на передачу базовых знаний,

но и на формирование у слушателей практических навыков, необходимых для успешной профессиональной деятельности в области рекрутмента.

Данная образовательная программа представляет собой комплекс учебно-методической документации, включающей в себя наряду с другими составляющими основной программы профессионального обучения выбранного вида учебный план, календарный учебный график, рабочие программы, фонды оценочных средств. Она определяет объем и содержание профессионального обучения – профессиональной подготовки по должности Рекрутер, планируемые результаты освоения образовательной программы.

Цель обучения – профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификации по должности Рекрутер без изменения уровня образования.

Задачи обучения – развитие и формирование профессиональных компетенций по должности Рекрутер.

Нормативный срок обучения – 40 академических часов. Продолжительность академического часа – 45 минут.

Продолжительность обучения – 2 недели.

Форма обучения – с применением исключительно электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Сведения о способах обучения

Образовательная программа реализуется с применением исключительно электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. В рамках обучения используются следующие способы:

- видеоуроки по ключевым темам курса, размещённые в системе дистанционного обучения;

- онлайн-консультации с преподавателями через личный кабинет и электронную почту;
- вебинары и видеоконференции, в том числе для итоговой аттестации;
- обмен сообщениями в системе СДО и через электронную почту;
- практические задания и тестирование, выполняемые в индивидуальном темпе;
- доступ к электронным образовательным ресурсам, включая специализированную платформу «Бизон 365» и электронную библиотеку (elibrary.ru).

Порядок оказания учебно-методической помощи, в том числе в форме индивидуальных консультаций, оказываемых дистанционно с использованием информационных и телекоммуникационных технологий

В ходе реализации программы учебно-методическая помощь обучающимся организуется в дистанционном формате с использованием современных средств связи.

Обеспечение коммуникации между обучающимися и педагогическими работниками включает:

- индивидуальные консультации через личный кабинет в системе дистанционного обучения, электронную почту или мессенджеры;
- ответы на вопросы по содержанию курса, заданиям и тестированию в чате платформы или по электронной почте;
- обратную связь по выполненным заданиям с разъяснением ошибок и рекомендациями по доработке;
- возможность проведения онлайн-консультаций в формате видеосвязи по предварительной договоренности.

Консультационная поддержка оказывается на всех этапах обучения. Ответы на обращения предоставляются преподавателем, как правило, в течение 1–2 рабочих дней.

Реализация программы осуществляется на русском языке.

Профессиональное обучение завершается **итоговой аттестацией** в форме квалификационного экзамена.

Квалификационный экзамен проводится для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения Рекрутер.

Квалификационный экзамен включает в себя практическую квалификационную работу (в форме выполнения практического задания) и проверку теоретических знаний (в форме тестирования) в пределах квалификационных требований. К проведению квалификационного экзамена привлекаются представители работодателей, их объединений.

Итоговая аттестация проводится с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Квалификационный экзамен проводится в форме выполнения практического задания. Обсуждение результатов работы комиссии происходит в формате видеоконференции.

Итоговая оценка за квалификационный экзамен определяется общим суммарным количеством баллов, полученных по результатам теоретической и практической части экзамена.

К итоговой аттестации допускаются лица, выполнившие требования, предусмотренные программой профессиональной подготовки по должности Рекрутер и успешно прошедшие все аттестационные испытания, предусмотренные программой.

Итоговый документ. В результате обучения по образовательной программе лицам, успешно освоившим образовательную программу и прошедшим итоговую аттестацию на положительную оценку, присваивается квалификация Рекрутер, выдается свидетельство о профессии рабочего, должности служащего.

1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

– Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– профессиональный стандарт «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 октября 2015 г. N 717н);

– приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 14.07.2023 № 534 «Об утверждении Перечня профессий рабочих, должностей служащих, по которым осуществляется профессиональное обучение»;

– приказ Министерства просвещения РФ от 26 августа 2020 г. № 438 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения»;

- постановление Правительства РФ от 11 октября 2023 г. N 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ».

1.2. Характеристика профессиональной деятельности

Наименование вида профессиональной деятельности – оказание услуг по подбору персонала для юридических лиц.

Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт

(функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции		Трудовые функции		
наименование	уровень квалифика ции	наименование	код	уровень (подуровень) квалифика ции
Гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала	4	Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока	A/01.4	4
		Поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок	A/02.4	4

1.3. Планируемые результаты обучения

Обобщенная трудовая функция – гарантийное обслуживание услуги по подбору персонала.

ПК1. Получение информации от работника о реальных условиях его труда и выполнении работодателем существенных условий найма в течение испытательного срока

Трудовые действия	Оформление отчетных документов, подтверждающих оказание услуги по подбору персонала
	Подготовка отчетов о соответствии реальных условий работы кандидата условиям, зафиксированным в профиле должности

Необходимые умения	Готовить отчетные документы, подтверждающие оказание услуги по подбору персонала
	Анализировать информацию об условиях работы
	Анализировать информацию о существенных условиях найма работника
Необходимые знания	Основы трудового законодательства Российской Федерации
	Методики психологической и профессиональной адаптации работников
	Основы делопроизводства и документационного обеспечения управления
	Этические нормы при работе с кандидатами, работодателями

ПК 2. Поиск и представление работодателю кандидатов для замены работника, не прошедшего испытательный срок

Трудовые действия	Поиск кандидатов согласно требованиям профиля должности
	Подготовка информации о кандидатах, представляемых работодателю на замену работнику, не прошедшему испытательный срок
	Согласование места и времени встречи кандидатов с работодателем
	Подготовка документов, подтверждающих выполнение гарантийного обязательства по оказанной услуге
Необходимые умения	Оформлять документы о приеме на работу кандидата в соответствии с законодательством Российской Федерации и требованиями работодателя
	Устно и письменно общаться с кандидатом, работодателем
Необходимые знания	Основы трудового законодательства Российской Федерации
	Методики психологической и профессиональной адаптации работников
	Основы делопроизводства и документационного обеспечения управления
	Этические нормы при работе с кандидатами и работодателями

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование темы	Всего часов	Теоретические занятия	Практика	Форма аттестации
1	Тема 1. Анализ рынка и индустрии рекрутмента	1,1	1,1	-	-
2	Тема 2. Коммуникационные стратегии с заказчиками	5,5	1,5	4	-
3	Тема 3. Research: методы исследования и поиска	5,5	1,5	4	-
4	Тема 4. Цифровые технологии в рекрутменте	1	1	-	-
5	Промежуточная аттестация	2	-	2	Промежуточная аттестация / тестирование
6	Тема 5. Коммуникационные техники в работе с кандидатами	5,8	1,8	4	-
7	Тема 6. Проведение интервью и методы оценки кандидатов	5,2	2,2	3	-
8	Тема 7. Принятие решений и обратная связь в рекрутменте	2,8	0,8	2	-
9	Тема 8. Риски и перспективы профессиональной деятельности рекрутера	3,1	0,3	2,8	-
Итоговая аттестация		8	-	8	Итоговая аттестация / Квалификационный экзамен
ИТОГО		40	10,2	29,8	

3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

№п/ п	Наименование темы	Учебные недели и учебная нагрузка обучающихся (в часах)		
		Неделя 1	Неделя 2	ВСЕГО
1	Тема 1. Анализ рынка и индустрии рекрутмента	1,1		1,1
2	Тема 2. Коммуникационные стратегии с заказчиками	5,5		5,5
3	Тема 3. Research: методы исследования и поиска	5,5		5,5
4	Тема 4. Цифровые технологии в рекрутменте	1		1
5	Промежуточная аттестация	2		2
6	Тема 5. Коммуникационные техники в работе с кандидатами		5,8	5,8
7	Тема 6. Проведение интервью и методы оценки кандидатов		5,2	5,2
8	Тема 7. Принятие решений и обратная связь в рекрутменте		2,8	2,8
9	Тема 8. Риски и перспективы профессиональной деятельности рекрутера		3,1	3,1
10	Итоговая аттестация		8	8
Всего часов в неделю		15,1	24,9	40

4. РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Тема 1. Анализ рынка и индустрии рекрутмента (1,1 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 1,1 ч.

Историческая ретроспектива развития рекрутмента и анализ текущего состояния индустрии. Классификация видов рекрутмента (внешний, внутренний, прямой поиск и др.). Специфика внутреннего рекрутмента и консалтинга. Влияние четвертой промышленной революции (Индустрии 4.0) на процессы рекрутмента. Анализ глобальных трендов в рекрутменте и их отражение на практической деятельности.

Тема 2. Коммуникационные стратегии с заказчиками (5,5 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 1,5 ч.

Определение круга лиц, с которыми необходимо взаимодействовать рекрутеру для достижения поставленных целей. Методология формирования четкого брифа на вакансию для оптимизации процесса поиска. Анализ сложных ситуаций, возникающих при взаимодействии с заказчиком, и стратегии их разрешения. Организация эффективной обратной связи с заказчиком на всех этапах рекрутингового процесса. Разработка структуры и содержания презентации профиля кандидата для заказчика.

Практика (выполнение задания, 4 ч.)

Вы – рекрутер, которому необходимо разработать профессиональный бриф на вакансию, который поможет вам и вашей команде эффективно вести подбор кандидатов.

Заполните бриф, включив в него следующие параметры:

- название должности;
- основные обязанности;
- требования к кандидату (опыт, образование, навыки);
- желаемая зарплата;
- ключевые компетенции.

Подготовьте краткое описание компании, чтобы кандидат мог составить представление о работодателе.

Тема 3. Research: методы исследования и поиска (5,5 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 1,5 ч.

Идентификация и классификация базовых источников информации для поиска кандидатов. Анализ эффективности использования социальных сетей для рекрутмента. Выявление и использование неочевидных источников информации для расширения базы кандидатов. Методология executive search: mapping, формирование long-list и short-list, подготовка progress report. Определение ключевых элементов продукта ресечера и критериев его оценки.

Практика (выполнение задания, 4 ч.)

Вы – рекрутер, которому поручено найти пять потенциальных кандидатов на открытую вакансию, используя социальные сети и открытые источники. Вам необходимо:

Определить, какие платформы и инструменты вы будете использовать (LinkedIn, hh.ru, Facebook, профессиональные форумы и другие открытые базы).

Найти 5 кандидатов, которые соответствуют требованиям вакансии.

Заполнить таблицу с краткой информацией о каждом кандидате и классифицировать их по уровню соответствия (например, идеальный кандидат, подходит с некоторыми доработками, слабое соответствие).

Подготовить краткое обоснование выбора для каждого кандидата.

Исходные данные

Вакансия: Маркетолог в IT-компании

Требования:

Опыт работы от 3 лет в digital-маркетинге.

Навыки работы с аналитикой (Google Analytics, Яндекс.Метрика).

Опыт настройки рекламных кампаний в Google Ads, Яндекс.Директ.

Опыт работы с контент-маркетингом и email-рассылками.

Желателен опыт в IT-сфере.

Тема 4. Цифровые технологии в рекрутменте (1 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 1 ч.

Обзор автоматизированных процессов в рекрутменте и их влияние на эффективность работы. Анализ и использование инструментов для research (поиска) кандидатов. Применение инструментов коммуникации с кандидатами на примере MixMax. Использование CRM-систем для рекрутмента на примере Experium. Автоматизация процессов пре-скрининга кандидатов.

Промежуточная аттестация (2 ч.)

Проводится в форме тестирования. Оценочные материалы размещены в разделе 5.1 «Промежуточная аттестация».

Тема 5. Коммуникационные техники в работе с кандидатами (5,8 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 1,8 ч.

Определение и характеристика типологии целевой аудитории кандидатов. Разработка стратегии подготовки к первичному контакту с кандидатом. Выбор оптимальных каналов связи и определение правил эффективного взаимодействия. Определение целей и структуры эффективного телефонного звонка. Разработка легенды для hunting кандидатов. Стратегии коммуникации в сложных случаях. Работа с типовыми возражениями кандидатов. Подготовка кандидата к встрече в компании. Поддержание связи с кандидатом на всех этапах процесса рекрутмента. Организация корректного отказа кандидату на любом из этапов.

Практика (выполнение задания, 4 ч.)

Составьте три сценария первичного общения с кандидатом (формат: e-mail, звонок, HH-сообщение).

Тема 6. Проведение интервью и методы оценки кандидатов (5,2 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 2,2 ч.

Определение структуры, логики и задач интервью. Формирование культуры проведения интервью. Предварительная оценка резюме кандидата. Методология оценки опыта работы, технических знаний, компетенций, ценностей и мотивации кандидата. Разработка воронки вопросов и классификация типов вопросов. Использование биографического интервью. Применение case-интервью. Организация стресс-интервью. Проведение интервью по компетенциям. Использование технологии STAR. Анализ результатов интервью. Выявление и анализ ошибок рекрутмента.

Практика (выполнение задания), 3 ч.

Подготовьте минимум 5 вопросов по методике STAR для интервью с кандидатом.

Тема 7. Принятие решений и обратная связь в рекрутменте (2,8 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 0,8 ч.

Методология сбора рекомендаций на кандидата. Предоставление обратной связи кандидату и организация экологичного отказа. Ведение финальных переговоров и обсуждение условий с кандидатом.

Практика (выполнение задания, 2 ч.)

Напишите корректный отказ кандидату, соблюдая принципы этичного рекрутмента.

Тема 8. Риски и перспективы профессиональной деятельности рекрутера (3,1 ч.)

Теоретические занятия (видеоурок), 0,3 ч.

Обсуждение этических аспектов работы рекрутера. Анализ возможных карьерных траекторий для рекрутера.

Практика (выполнение задания, 2,8 ч.)

Создайте индивидуальный карьерный план рекрутера, указав возможные траектории развития.

Итоговая аттестация (8 ч)

Оценочные материалы размещены в п.5.2 «Итоговая аттестация».

5. СИСТЕМА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Организация итоговой и промежуточной аттестации

Промежуточная и итоговая аттестация обучающихся проводится с применением дистанционных образовательных технологий, в следующих формах:

- компьютерное тестирование в системе дистанционного обучения;
- обмен сообщениями в чате СДО или по электронной почте — для получения заданий, разъяснений и консультаций;
- обмен файлами — для представления выполненных практических заданий и индивидуальных работ;
- автоматическая фиксация результатов в системе, с возможностью обратной связи от преподавателя.

Формы и сроки проведения аттестации определяются учебным графиком и доводятся до обучающихся заранее. Все процедуры проводятся с обязательной идентификацией обучающегося через систему доступа по логину и паролю.

Контроль соблюдения условий проведения мероприятий, в рамках которых осуществляется оценка результатов обучения

Контроль за соблюдением условий проведения промежуточной и итоговой аттестации осуществляется с использованием возможностей системы дистанционного обучения и включает:

- идентификацию обучающегося при входе в систему через индивидуальные логин и пароль;
- фиксацию всех этапов прохождения аттестации: дату, время начала и завершения теста, количество попыток, результаты;
- контроль сроков выполнения заданий в соответствии с учебным графиком;

- мониторинг активности обучающегося в СДО (просмотр материалов, отправка заданий, участие в консультациях);
- соблюдение регламентов и инструкций по прохождению тестов и сдаче заданий, размещённых в личном кабинете;
- обратную связь и сопровождение со стороны преподавателя и технической поддержки при возникновении спорных или нестандартных ситуаций.

5.1. Промежуточная аттестация

Промежуточная аттестация по программе предназначена для оценки освоения слушателем программы и проводится в форме тестирования. По результатам промежуточных испытаний выставляются отметки по бинарной системе («зачтено», «не зачтено»).

Промежуточная аттестация проводится за счет времени, отведенного на соответствующую разделу непосредственно по итогам освоения в соответствии с календарным графиком учебного процесса.

Целями проведения промежуточной аттестации являются: объективное установление фактического уровня освоения образовательной программы и достижения результатов освоения образовательной программы; соотнесение этого уровня с требованиями профессионального стандарта.

Промежуточная аттестация обучающихся с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в электронной среде осуществляется посредством технологий, обеспечивающих объективность оценивания, сохранность результатов и возможность компьютерной обработки информации по результатам всех обучающихся с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

Вопросы для промежуточной аттестации

1. Какой закон регулирует использование данных о кандидатах в работе рекрутера?

163 ФЗ

152 ФЗ

183 ФЗ

132 ФЗ

2. Поиск по ключевым словам это – ...

поиск по словам, обозначающим наиболее важные характеристики кандидата

поиск по словам из названия вакансии

поиск по словам из функционала вакансии

поиск по словам, обозначающим личностные характеристики кандидата

3. Независимый рекомендатель – это ...

Рекомендатель, который в данный момент нигде не работает

Рекомендатель, который не был коллегой кандидата

Рекомендатель, который не приходится родственником кандидату

Рекомендатель, которого мы нашли сами

4. Почему T-shaped кандидаты (имеющие кросс-функциональные знания) стали востребованы в преддверии Индустрии 4.0?

Люди стали чаще чем раньше менять работу и сферу деятельности

Всё быстро меняется – лучше знать больше

Экспертные знания уже не нужны, важно разбираться во всём понемногу

Экспертные знания в синергии с широким кругозором позволяют создавать новые идеи и продукты

5. Какова роль рекрутера в финальных переговорах?

Помочь двум сторона достигнуть договорённостей

Проконтролировать чтобы кандидат вышел на новое место работы

Сформировать Job offer

Практически ничего, уже всё сделано

6. Почему так важен бриф вакансии — обсуждение требований и контекста с заказчиком?

Это помогает наладить контакт с заказчиком и в будущем получить больше заказов

Если не провести бриф, заказчик может подумать, что вы не компетентны

Если не провести бриф, можно упустить некоторые детали и предлагать нерелевантных кандидатов

Это часть этики рекрутера, об этом нельзя забывать

7. Почему важно задавать заказчику открытые вопросы (на которые нельзя ответить да/нет)?

Это позволит произвести правильное впечатление

Это позволит расположить к беседе

Это позволит получить больше информации

Это поможет заказчику чётче сформулировать пожелания

8. О чём из нижеприведённого нужно спросить заказчика во время брифа?

Желаемый опыт кандидата

Адрес офиса

Возраст и пол кандидата

Численность компании

Соц.пакет

9. Стажер не понимает, зачем вы ему скинули какую-то тьму ссылок на профессиональные форумы и конференции ИТ-директоров. Кажется, ему снова нужна ваша помощь!

На этих мероприятиях есть отдельные стенды для поиска работы

Рекрутер может лучше узнать индустрию

Там можно поговорить с рекомендателями

Спикеры этих мероприятий могут стать кандидатами

10. Кейс: европейское представительство автомобильной компании бизнес уровня планирует заменить текущего Директора по продажам, заказчик настойчиво попросил не говорить название компании кандидатам. Вы работаете с кандидатом, который подходит под текущую роль, но не готов продолжить общение, пока ему скажут название бренда, ваше решение?

Не говорить кандидату бренд компании и завершить переговоры

Дать кандидату информации о бренде компании и продолжить переговоры с условием, что он никому не передаст эту информацию

Озвучить линейку компаний-конкурентов, например, Мерседес, БМВ, Ауди, Ленд Ровер и продолжить переговоры

Критерии оценки.

Оценка «зачтено» ставится, если правильно отвечено более, чем на 50% вопросов.

5.2. Итоговая аттестация

Профессиональное обучение завершается итоговой аттестацией в форме квалификационного экзамена. Итоговая аттестация является самостоятельным элементом образовательной программы, завершающим ее структуру как методического документа.

Цель проведения итоговой аттестации: определение соответствия уровня подготовки выпускников требованиям программы, готовности и способности решать профессиональные задачи с последующей выдачей документа о профессиональном обучении.

Квалификационный экзамен проводится для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения по должности Рекрутер.

Квалификационный экзамен включает в себя практическую квалификационную работу и устную проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований.

К итоговой аттестации допускается обучающийся, не имеющий академической задолженности, успешно прошедший все виды промежуточной аттестации и в полном объеме выполнивший учебный план или индивидуальный учебный план по образовательной программе.

Лицо, успешно сдавшее квалификационный экзамен, получает квалификацию по должности Рекрутер, что подтверждается документом о квалификации (свидетельством о профессии рабочего, должности служащего).

Квалификация, указываемая в свидетельстве, дает его обладателю право заниматься определенной профессиональной деятельностью или выполнять конкретные трудовые функции, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к наличию квалификации по результатам профессионального обучения, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Организацией самостоятельно устанавливаются образцы выдаваемого свидетельства.

Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть основной программы профессионального обучения и (или) отчисленным из организации, осуществляющей образовательную деятельность, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому организацией.

Индивидуальный учет результатов освоения обучающимися образовательных программ, а также хранение в архивах информации об этих

результатах осуществляются образовательной организацией на бумажных и (или) электронных носителях.

1. Практическая квалификационная работа.

Содержание квалификационного экзамена (4 ч.)

Вы – рекрутер, к вам поступил запрос от компании X на подбор кандидатов на вакансию [Менеджер по продажам в IT-сфере]. Вам необходимо:

Этап 1. Разработка брифа

Описать вакансию, требования к кандидату, условия работы.

Определить ключевые компетенции для оценки.

Определить стратегию поиска кандидатов.

Этап 2. Поиск кандидатов

Найти 5 потенциальных кандидатов в открытых источниках.

Оформить long-list с кратким анализом профилей.

Сформировать short-list (2-3 кандидата).

Этап 3. Проведение интервью

Разработать сценарий интервью с кандидатом.

Составить 5 вопросов по методике STAR.

Оценить ответы 3 кандидатов и выбрать лучшего.

Этап 4. Коммуникация с заказчиком и кандидатом

Подготовить презентацию кандидатов для заказчика.

Написать корректный отказ одному из кандидатов.

Этап 5. Итоговый отчет

Подготовить отчет по проделанной работе, указав сложные моменты, аналитику по кандидатам, выводы.

Критерии оценки:

Оценка 5 (90-100 баллов) – Отлично

Работа выполнена полно и профессионально, все этапы проработаны логично и последовательно.

Представлены обоснованные решения по каждому заданию, анализ выполнен глубоко и структурировано.

Использованы релевантные источники и методики, работа оформлена грамотно.

Минимальное количество ошибок или их отсутствие.

Оценка 4 (75-89 баллов) – Хорошо

Все задания выполнены, но есть небольшие недочеты в анализе, логике или структуре.

Некоторые решения недостаточно обоснованы или содержат незначительные ошибки.

Работа оформлена корректно, но может содержать отдельные неточности.

Оценка 3 (60-74 баллов) – Удовлетворительно

Основные задания выполнены, но некоторые части неполные или содержат ошибки.

Анализ поверхностный, не все выводы логично обоснованы.

Возможны пробелы в структуре, оформление работы может быть несистемным.

Оценка 2 (менее 60 баллов) – Неудовлетворительно

Работа выполнена частично или с серьезными ошибками.

Анализ недостаточный, нет обоснования решений.

Структура и логика работы нарушены, оформление требует доработки.

Требуется переработка задания.

2. Тестирование (2 ч.)

1. Какие основные принципы трудового законодательства в России?

а) *Принцип свободы труда, защиты от безработицы и дискриминации*

б) Принцип строгого контроля работодателей над работниками

- в) Принцип полного подчинения работника работодателю
- г) Принцип отказа от социальной защиты сотрудников

2. Какие методы используются для коммуникации с кандидатами?

- а) Только личные встречи
- б) *Телефонные звонки, e-mail, мессенджеры, социальные сети*
- в) Исключительно через рекрутинговые агентства
- г) Только через письменные заявки

3. Какие методики психологической адаптации используются в работе с персоналом?

- а) *Наставничество, коучинг, тренинги, обратная связь*
- б) Испытательный срок без поддержки
- в) Полное отсутствие контроля со стороны работодателя
- г) Запрет на адаптационные мероприятия

4. Какие виды коммуникации используются при работе с заказчиками?

- а) *Вербальная, невербальная, письменная, электронная*
- б) Только личные встречи
- в) Исключительно деловые письма
- г) Использование исключительно официальных отчетов

5. Какие основные документы используются в делопроизводстве?

- а) *Трудовой договор, должностные инструкции, приказы, заявления*
- б) Только устные распоряжения руководства
- в) Личные заметки сотрудников
- г) Переписка в мессенджерах

6. Как происходит процесс исследования и поиска кандидатов?

- а) *Анализ резюме, поиск в базах данных, работа с соцсетями, рекомендации*

- б) Личное знакомство со всеми кандидатами
- в) Рассмотрение только кандидатов с опытом работы в крупной компании
- г) Выбор первого попавшегося кандидата

7. Какие этические нормы следует соблюдать при работе с кандидатами и работодателями?

- а) *Конфиденциальность, честность, объективность, равные возможности*
- б) Приоритет работодателя над кандидатами
- в) Дискриминация по возрасту и полу
- г) Открытость личной информации кандидатов для всех сотрудников

8. Как правильно дать обратную связь кандидату после интервью?

- а) *Честно и конструктивно, с указанием сильных и слабых сторон*
- б) Отказ без объяснения причин
- в) Игнорирование кандидатов, не подходящих для вакансии
- г) Критика в жесткой форме

9. Как работает рынок рекрутмента в России?

- а) *Включает внутренний и внешний подбор, кадровые агентства, онлайн-платформы*
- б) Только внутренний подбор
- в) Только государственные центры занятости
- г) Исключительно агентский подбор

10. Какие типы интервью используются в рекрутменте?

- а) *Структурированное, кейс-интервью, поведенческое, стресс-интервью*
- б) Только классическое интервью
- в) Только письменные тесты
- г) Использование исключительно анкетирования

11. Как происходит разрешение трудовых споров и конфликтов?

- а) Переговоры, медиация, трудовая инспекция, суд*
- б) Полное подчинение работника работодателю
- в) Только через увольнение сотрудника
- г) Игнорирование споров

12. В каких случаях стоит использовать соцсети для общения с кандидатом?

- а) Когда это уместно и кандидат готов к такому формату*
- б) Только при подборе на низкоквалифицированные позиции
- в) Исключительно для руководителей
- г) Социальные сети не используются в рекрутменте

13. Какие профессиональные навыки и знания необходимы для успешной адаптации персонала?

- а) Навыки командной работы, стрессоустойчивость, знание корпоративной культуры*
- б) Только профессиональные знания по специальности
- в) Исключительно технические навыки
- г) Полное отсутствие необходимости в адаптации

14. Что такое кейс-интервью и как его проводить?

- а) Оценка кандидата через разбор бизнес-кейсов и ситуаций*
- б) Опрос кандидата по стандартным вопросам
- в) Исключительно анкетирование
- г) Интервью, проводимое в агрессивной манере

15. Опишите основные принципы организации документооборота.

- а) Систематизация, учет, контроль, хранение*
- б) Полное отсутствие системы
- в) Только электронный документооборот

г) Документы не фиксируются официально

16. Какие виды интервью применяются в рекрутменте?

а) *Групповое, индивидуальное, стресс-интервью, ситуационное*

б) Только личные встречи

в) Только телефонные звонки

г) Только письменные тесты

17. Основные этические принципы работы специалиста по подбору персонала?

а) *Конфиденциальность, прозрачность, уважение, объективность*

б) Максимальная жесткость к кандидатам

в) Дискриминация по возрасту

г) Отсутствие этических норм

18. Какие методы и инструменты можно использовать для улучшения коммуникации с кандидатами?

а) *Активное слушание, электронная почта, мессенджеры, звонки*

б) Только личные встречи

в) Исключительно письменные анкеты

г) Полное отсутствие коммуникации

19. Какие тенденции происходят в сфере подбора персонала?

а) *Цифровизация, автоматизация, гибкие форматы работы*

б) Полный отказ от онлайн-платформ

в) Исключительно традиционные методы

г) Отказ от дистанционной работы

20. Как правильно определить потребности и ожидания заказчика?

а) Провести интервью, задать уточняющие вопросы, анализировать информацию

б) Действовать без запроса заказчика

в) Полностью игнорировать его пожелания

г) Исключительно через письменные анкеты

Критерии оценивания итоговой аттестации

Количество правильных ответов	Оценка	Уровень знаний
16 – 20	5 (Отлично)	Высокий уровень знаний, глубокое понимание темы
13 – 15	4 (Хорошо)	Хорошее знание материала, допущены незначительные ошибки
10 – 12	3 (Удовлетворительно)	Средний уровень знаний, есть пробелы в понимании темы
7 – 9	2 (Неудовлетворительно)	Недостаточный уровень знаний, требуется доработка материала
0 – 6	1 (Плохо)	Очень низкий уровень знаний, необходимо изучение темы с нуля

6. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Требования к условиям реализации программы включают в себя общесистемные требования, требования к материально-техническому, учебно-методическому обеспечению, кадровым условиям реализации программы.

6.1. Материально-технические условия реализации программы

При реализации программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий организация обеспечивает доступ обучающихся, независимо от места их нахождения, к электронной информационно-образовательной среде, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательной программы.

Работа обучающихся происходит при удаленности друг от друга практически всех субъектов образования, в том числе с помощью использования вебинаров, организованных на «Бизон 365», через интернет, систему дистанционного обучения «Бизон 365», электронную почту. Организация также обеспечивает возможность доступа к ресурсам электронно-библиотечной системы (электронной библиотеке) elibrary.ru для каждого обучающегося посредством доведения информации об электронном пароле с удаленного доступа.

Рабочее место педагогического работника обеспечено:

Ноутбук Honor (BMH-WFQ9HN)(FHD/IPS)

AMD Ryzen 5 5500U/16384/SSD 512/AMD Radeon Vega/NoOS/ Space Grey

встроенные: веб-камера, микрофон, динамики -1шт

Роутер Wi-Fi Xiaomi- 1шт.

Офисное приложение OfficeSuite для дома и студента 1ПК-Бессрочный Win 2022-1 шт.

Точка доступа -1 шт.

6.2. Требования к кадровым условиям реализации образовательной программы

Реализация настоящей основной программы профессионального обучения обеспечивается педагогическими работниками организации, а также лицами, привлекаемыми к реализации программы на условиях гражданско-правового договора.

Преподаватели. Требования к квалификации. Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету, без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу работы.

Мастер производственного обучения должен иметь среднее профессиональное образование - программы подготовки специалистов среднего звена или высшее образование, направленность которого соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. Дополнительное профессиональное образование – профессиональная переподготовка, направленность которой соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися. При отсутствии педагогического образования дополнительное профессиональное педагогическое образование в области профессионального обучения. Обучение по программам повышения квалификации не реже 1 раза в 3 года.

Требования к опыту практической деятельности: обязателен опыт работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися.

Порядок определения соотношения объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися

Образовательная программа реализуется с применением исключительно дистанционных образовательных технологий. Непосредственное взаимодействие педагогического работника с обучающимися осуществляется в электронном формате — через систему дистанционного обучения, электронную почту, чаты, видеосвязь и другие средства телекоммуникации.

Все занятия считаются проведенными с участием педагогического работника, поскольку:

- обучающиеся получают обратную связь и консультации от преподавателя;
- взаимодействуют в рамках выполнения заданий и тестов;
- получают доступ к учебным материалам, разработанным и сопровождающимся преподавателем.

Таким образом, весь объём учебных занятий осуществляется в форме опосредованного, но регулярного взаимодействия с преподавателем, и включается в общую аудиторную нагрузку, согласно нормативам дистанционного обучения.

6.3. Информационно-методическое обеспечение программы

Используемая литература

1. Ахметова, А. А. HR-трансформация как феномен корпоративной культуры / А. А. Ахметова, В. В. Мацько, М. Г. Родионов. – Омск : Омский государственный технический университет, 2022. – 111 с. – ISBN 978-5-8149-3588-5. — EDN ORQJAR.

https://elibrary.ru/download/elibrary_50170954_84145028.pdf

2. Гильдингерш, М. Г. HR-технологии в социальных службах / М. Г. Гильдингерш, Э. Б. Молодкова, В. С. Тестова. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2022. – 143 с. –

ISBN 978-5-7310-5815-5. — EDN YWAVCD.

https://elibrary.ru/download/elibrary_49931057_52317635.pdf

3. Яшкова, Е. В. Маркетинговые технологии для HR-менеджера : учебно-методическое пособие / Е. В. Яшкова ; Мининский университет. – Нижний Новгород : федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования "Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина", 2018. – 78 с. — EDN YOLMLZ.

https://elibrary.ru/download/elibrary_36469056_24390389.pdf

Рекомендуемая литература

1. Баранова, О. И. English Vocabulary Practice for Professionals in HR Management : учебное пособие / О. И. Баранова, Е. С. Курукалова. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – 89 с. — ISBN 978-5-7310-6060-8. — EDN OTDGGB.
https://elibrary.ru/download/elibrary_50444741_28782174.pdf

2. Демененко, И. А. Стресс-интервью как метод подбора персонала / И. А. Демененко, А. Ю. Товстошкур // Аллея науки. – 2017. – Т. 4, № 15. – С. 484-486. — EDN YMDUIU. https://elibrary.ru/download/elibrary_32300357_62403085.pdf

3. Залуцкий, М. А. Современные инструменты подбора персонала / М. А. Залуцкий // Актуальные проблемы авиации и космонавтики : Сборник материалов V Международной научно-практической конференции, посвященной Дню космонавтики. В 3-х томах, Красноярск, 08–12 апреля 2019 года / Под общей редакцией Ю.Ю. Логинова. Том 3. – Красноярск: Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Сибирский государственный университет науки и технологий имени академика М.Ф. Решетнева", 2019. – С. 291-292. — EDN HODSRI.
https://elibrary.ru/download/elibrary_43827931_11377084.pdf

4. Любачев, П. А. Технологии социального рекрутинга во Вконтакте / П. А. Любачев // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2019. – № 4(32). – С. 370-374. — EDN GMUHEM. https://elibrary.ru/download/elibrary_37785053_66300485.pdf

5. Полякова, К. Д. модель компетенций рекрутера / К. Д. Полякова, А. В. Бортникова, Е. П. Железникова // Аллея науки. – 2018. – Т. 2, № 4(20). – С. 550-557. – EDN UPTRLI. https://elibrary.ru/download/elibrary_34975413_28180673.pdf

6. Прозоровская, К. А. HR-аналитика и анализ больших данных в системе управления персоналом / К. А. Прозоровская. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2023. – 116 с. – ISBN 978-5-7310-6213-8. – EDN VLLSEB. https://elibrary.ru/download/elibrary_54743414_22267281.pdf

7. Селиверстова, М. В. Применение метода видео-резюме для оценки кандидатов на вакантную должность / М. В. Селиверстова, А. Г. Каленова // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. – 2017. – № 12. – С. 263-267. – EDN YMGREW. https://elibrary.ru/download/elibrary_32305979_46336953.pdf

8. Управление рисками при использовании искусственного интеллекта в HR-менеджменте / Е. О. Таппасханова, З. А. Зумакулова, Р. А. Токмакова, Ф. Р. Бисчекова // Вестник Алтайской академии экономики и права. – 2020. – № 12-1. – С. 162-168. – DOI 10.17513/vaael.1490. – EDN HVSSPG. https://elibrary.ru/download/elibrary_44391885_97985055.pdf

6.4. Методические указания для обучающихся по освоению программы

Словарь терминов

Ассесмент центр – метод оценки и анализа компетенций, навыков сотрудников или кандидатов при прохождении определенных заданий, игр, ситуаций или ролевых игр.

Аутсорсинг – передача определенных функций или задач в области управления человеческими ресурсами внешнему поставщику услуг.

Бенчмаркинг – процесс сравнения, анализа производительности, практик или результатов компании с лучшими показателями в отрасли или с другими организациями.

Бенефиты – выгоды, которые сотрудник или фирма получают от чего-либо.

Грейды (грейдинг) – система классификации, применяемая в организациях для определения уровня должности или занимаемого положения сотрудников.

Даунсайзинг – процесс сокращения или реструктуризации персонала с целью снижения издержек или повышения эффективности бизнес-процессов.

Дебрифинг – процесс анализа, обсуждения выполненной работы или события после его завершения или подведения итогов.

Джоб дискрипшн – документ, который содержит детальное описание задач, обязанностей и требований, связанных с конкретной должностью.

Джоб оффер – предложение, которое работодатель делает кандидату на определенную вакансию.

Дипопер – директор по работе с персоналом.

Заапрувить – получить одобрение какого-либо действия, согласование документации с руководящим звеном.

Моббинг – давление со стороны коллектива, целью которого является устранение сотрудника из организации.

Макиавеллизм – черта характера, когда человек готов манипулировать окружающими для достижения своих целей.

Поситив синкинг – положительное, оптимистическое мышление.

Посттренинг – процесс, который происходит после проведения тренинга или обучения, и направлен на укрепление и закрепление полученных знаний, навыков, компетенций.

Скрининг (screening) – этот HR-термин означает процедуру по отбору, просеиванию, оценке, которые предшествуют более глубокому оцениванию соискателя.

Форсайт – методология, основанная на анализе текущих и будущих трендов и событий, предназначенная для прогнозирования и планирования долгосрочного развития.

Хедхантинг – процесс активного поиска и набора талантливых кадров.

Эмплоймент агемент – трудовое соглашение.

ES – техника поиска кандидатов (в основном менеджеров высшего звена).

JDI – индекс описания работы, который используется для измерения удовлетворенности сотрудников своей работой.

6.5. Особенности профессионального обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья

При организации образовательного процесса с использованием дистанционных технологий для лиц с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ) учитывается полная совокупность психолого-педагогических установок, определяющих специальный набор и компоновку форм, методов, способов, приемов обучения, воспитательных средств с учетом обеспечения доступности материалов для лиц с ограниченными возможностями здоровья. Из общепедагогических технологий наиболее перспективными при организации образовательного процесса для лиц с инвалидностью и ОВЗ выступают личностно ориентированная образовательная технология и адаптивная педагогическая технология.

При реализации образовательных программ (в том числе адаптированных образовательных программ) с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий работа обучающихся происходит при удаленности друг от друга практически всех субъектов образования, в том числе с помощью использования вебинаров в системе «Бизон 365», через интернет, систему дистанционного обучения «Бизон 365», электронную почту, с учетом обеспечения доступа к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, приспособленным для использования инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. Организация также обеспечивает возможность доступа к ресурсам электронно-библиотечной системы (электронной библиотеке) elibrary.ru для каждого обучающегося посредством доведения информации об электронном пароле с удаленного доступа. При этом обеспечивается полная доступность учебных материалов для их восприятия и обратной связи с учетом конкретной нозологической группы.

При реализации образовательных программ лицам с инвалидностью и ОВЗ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий педагогическим работникам рекомендуется своевременно отвечать на их вопросы и регулярно оценивать работу с использованием различных возможностей для взаимодействия друг с другом.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала, выполнения промежуточных и итоговых форм контроля знаний. Основными факторами при выборе подхода к обучению конкретного человека с инвалидностью и ОВЗ является ведущий для него способ восприятия учебной информации: зрительной, слуховой, тактильной. Для этого при создании или выборе готовой обучающей среды предусмотрена определенная вариативность средств и форм представления информации. Они должны быть обеспечены электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т. д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в форме электронного документа; в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха: в форме электронного документа; в форме видеофайла (при условии сопровождения титрами или сурдопереводом).

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в форме аудио- или видеофайла.

Для лиц с нервно-психическими нарушениями (расстройства аутистического спектра, нарушения психического развития) рекомендуется использовать текст с иллюстрациями, мультимедийные материалы.

Веб-контент, используемый при реализации программы доступен для широкого круга пользователей с ограниченными возможностями здоровья, такими как нарушение зрения (слепых и слабовидящих), нарушение слуха (глухих и слабослышащих), нарушение опорно-двигательной системы,

нарушение речи, нарушение ментальной сферы, а также различные комбинации множественных и сочетанных нарушений.

Основной формой, применяемой при реализации дистанционных образовательных технологий, является индивидуальная форма обучения. Главным достоинством данной формы обучения для обучающихся лиц с инвалидностью и ОВЗ является возможность полностью индивидуализировать содержание, методы и темпы учебной деятельности такого обучающегося, следить за каждым его действием и операцией при решении конкретных задач; вносить вовремя необходимые коррекции как в деятельность обучающегося, так и в деятельность преподавателя.

Дистанционные образовательные технологии также обеспечивают возможности коммуникаций не только с преподавателем, но и с другими обучаемыми, сотрудничество в процессе познавательной деятельности, что способствует сплочению группы.

При организации дистанционного обучения лиц с инвалидностью и ОВЗ необходимо учитывать ряд специфических барьеров, обусловленных типом нарушения:

- трудности лиц с нарушениями слуха: структура страницы, навигация, сложности с вербальным материалом, невосприятие аудиоинформации;
- трудности лиц с нарушениями зрения (слепых): сложная структура страницы, отсутствие или неадекватное текстовое описание графических объектов, сложные механизмы навигации;
- трудности лиц с нарушениями зрения (слабовидящих): неподходящее цветовое оформление, недостаточные размеры графики и шрифта;
- трудности лиц с нарушениями речи: нечеткая структура страницы, навигация, неконтрастный фон, вербальные проблемы;
- трудности лиц с двигательными нарушениями: трудности навигации, неадекватная структура страницы, недостаточные размеры объектов, шрифта, неконтрастные цвета.

А также ряд барьеров, обусловленных типом технологии:

– при синхронном взаимодействии (барьеры при использовании службы срочных сообщений: сложный и нестандартный интерфейс (необходимость многочисленных манипуляций и точно координированных манипуляций с мышью при двигательных нарушениях; наличие фоновых картинок для слабовидящих и др.));

– барьеры при использовании аудиоконференций (обилие вербальной информации и высокий темп коммуникации для лиц с нарушениями слуха; необходимость многочисленных и точно координированных манипуляций с мышью для лиц с двигательными нарушениями);

– барьеры при использовании видеоконференции: неполный доступ к информации для лиц с нарушениями зрения, вербальное взаимодействие участников конференции для лиц с нарушениями слуха, необходимость многочисленных манипуляций с мышью для лиц с двигательными нарушениями.