

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕНА
кафедрой управления персоналом
Протокол от «04» сентября 2019 г.
№ 2

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ДИСЦИПЛИНЫ
Рекрутмент персонала
(Б1.В. 14)**

Краткое наименование дисциплины – не установлено

по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»
квалификация выпускника: Бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора – 2020

Новосибирск, 2019

Автор – составитель:

Заведующий кафедрой управления персоналом

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО	5
3. Содержание и структура дисциплины	6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
6.1. Основная литература	18
6.2. Дополнительная литература	18
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	19
6.4. Нормативные правовые документы	19
6.5. Интернет-ресурсы	19
6.6. Иные источники	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

1.1. Дисциплина «Рекрутмент персонала» (Б1.В.14) обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	ПК – 2.3.	способность осуществлять разработку и реализацию стратегии привлечения персонала
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала	ПК – 3.2. для всех форм обучения	способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала.
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК – 15.3. для очной, 15.2. для заочной форм обучения	способность рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации в конкретной организации
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике	ПК – 16.3. (для очной форм обучения) ПК – 16.2. (для заочной форм обучения)	умение применять на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

<i>ОТФ/ТФ</i>	<i>Код этапа освоения компетенции</i>	<i>Результаты обучения</i>

В. Подбор персонала (В)/ В/02.5. Отбор и оценка кандидатов. В/03.5. Презентация кандидатов на всех этапах отбора у работодателя	ПК- 2.3, 3.2. .	<u>На уровне знаний:</u> основ разработки и внедрения требований к должностям о разработке и внедрении программ и процедур найма, подбора и отбора персонала
		<u>На уровне умений:</u> разработки и внедрения требований к должностям; формирования критериев подбора персонала
		<u>На уровне навыков:</u> разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала владения методами деловой оценки персонала при найме
С. Формирование карты поиска кандидатов ¹ С/02.6. Анализ рынка труда.	ПК – 15.3, 16.2, 16.3	<u>На уровне знаний:</u> основных теоретических подходов и методов анализа рынка труда
		<u>На уровне умений:</u> применять методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации
		<u>На уровне навыков:</u> подбора методов подбора персонала исходя из стратегии развития и повышения конкурентоспособности организации

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 З.Е.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 32 часа (из них лекции – 10 ч., занятия семинарского типа – 32 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 73 ч. (очная форма обучения).

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем 14 часов (из них лекции – 6 ч., занятия семинарского типа – 8 ч.); на самостоятельную работу обучающихся – 126 ч. (заочная форма обучения).

Место дисциплины

Дисциплина «Рекрутмент персонала» (Б1.В.ОД.15) изучается:

- студентами очной формы обучения на четвертом курсе (8 семестр);
- студентами заочной формы обучения на 4 курсе и пятом курсе (8, 9 семестр);
- студентами заочной формы обучения (ЭО ДОТ) на пятом курсе (10 семестр).

Дисциплина реализуется после изучения:

Б1.Б.19	Рынок труда и демография
Б1.Б.26	Документационное обеспечение управления персоналом
Б1.В.15	Маркетинг персонала
Б1.В.06	Оценка в управлении персоналом

¹ Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по подбору персонала (рекрутер)» [Электронный ресурс] : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 09.10.2015 N 717н (Зарегистрировано в Минюсте России 09.11.2015 N 39628) //информационно-правовой портал «Гарант». – Режим доступа : <http://base.garant.ru/71244618/>, свободный (дата обращения 20.02.2017).

3. Содержание и структура дисциплины

Таблица 1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости ² , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			л	лр	пз	КСР		
<i>Очная форма обучения</i>								
Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА	47	3		12		32	
Тема 1.1	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда	15	1		4		10	О, ПЗ
Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание технологии и	22	2		8		12	О, ПЗ
Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА	71	7		20		44	
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов	18	2		4		12	О, ПЗ
Тема 2.2.	Отбор кандидатов	22	2		8		12	О, ПЗ
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия	15	1		4		10	О, ПЗ
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе	16	2		4		10	О, ПЗ
Промежуточная аттестация						2	27	экзамен
Всего:		144	10		32	2	100	
		3						
		81						
<i>Заочная форма обучения (в том числе с применением ЭО ДОТ)</i>								
Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА	50	2		2		46	КР 1 О 1 Т1
Тема 1.1	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда		2		1		1	

² Формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), доклады (Д), выполнение контрольного задания (ПКЗ), электронный семинар (ЭС) и др.

Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание и технологии				1			
Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА	90	4		6		80	КР 2 О 2 Т2
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов		4		1			
Тема 2.2.	Отбор кандидатов				2			
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия				2			
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе				1			
Промежуточная аттестация		4				4		Экзамен
Всего:		144	6		8	4	126	ак.ч.
		3	0,16		0,22	0,1	2,5	з.е.
		81	7,5		6	3	68	ас.ч.

Содержание дисциплины

Раздел 1. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА

Тема 1.1. Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда

Генезис социально-экономического содержания рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. Зарубежный опыт рекрутмента и возможности его применения в российской практике. Рекрутинговые агентства: классификация, технология работы, показатели эффективности деятельности. Понятие рекрутинговых услуг и их роль в современной экономике. Маркетинговые исследования рынка рекрутинговых услуг.

Тема 1.2. Основные направления рекрутмента: содержание и технологии

Классический (пассивный) рекрутмент. Прямой поиск (Executive search) и хэдхантинг (Headhunting). Межрегиональный (удаленный) поиск. Массовый (проектный) рекрутмент. Лизинг персонала. Аутплейсмент персонала. Рекрутмент стажеров и выпускников (Graduate recruitment).

Раздел 2. ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА

Тема 2.1. Получение заказа и поиск кандидатов

Экспертиза вакансии, контент-анализ сегментов рынка вакансий. Обсуждение вакансии с линейным руководителем. Портрет вакансии. Профиль кандидата. Составление карты поиска. Традиционные и нетрадиционные инструменты поиска кандидатов: специфика, преимущества, недостатки.

Тема 2.2. Отбор кандидатов

Анализ резюме (технология работы с резюме; анализ информации из резюме: возможные ошибки и риски; первичный отсев кандидатов и предварительный список). Телефонное интервью (цель, структура, квалификационные вопросы). Собеседование (правила, цели, подготовка, приглашение, основные этапы). Типы и стили собеседований. Типы вопросов на собеседовании. Инструменты оценки (индивидуальная и групповая оценка, оценка 360°, онлайн-оценка). Типология тестов.

Тема 2.3. Постотборочные мероприятия

Презентация кандидата внутреннему клиенту. Проверка рекомендаций по кандидатам: основные правила и технология. Технологии отказа кандидатам (отказ по резюме, телефонное интервью, личное интервью, отказ линейного руководителя, отказ в ходе конкурса, отказ после финального интервью, проверка рекомендаций/служба безопасности).

Тема 2.4. Формирование предложения о работе

Понятие и принципы проведения переговоров с кандидатами. Переговоры о размере оплаты труда и дополнительных условиях. Контрпредложение: понятие, содержание и причины. Целевая аудитория. Предпосылки для принятия/отказа контрпредложения. Типология кандидатов по их отношению к контрпредложению. Диагностика и профилактика контрпредложения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Рекрутмент персонала» (Б1.В.ОД.17) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА
Тема 1.1	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда
Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание и технологии
Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов
Тема 2.2.	Отбор кандидатов
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе

Для проведения занятий по заочной форме обучения

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА
Тема 1.1	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда
Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание и технологии
Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов
Тема 2.2.	Отбор кандидатов
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов оценки (средств):
Устное собеседование по вопросам билета (очная и заочная формы обучения) и письменная работа и компьютерное тестирование (заочная форма обучения с применением ЭО и ДОТ).

4.2 Материалы текущего контроля успеваемости³

4.2.1. Типовые вопросы для опроса

Для проведения занятий по очной форме обучения

Тема 1.1	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда	Какие факторы определяют рейтинг популярности тех или иных вакансий? Как определить эффективность рекрутинга? Как провести контент-анализ сегментов рынка вакансий?
Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание и технологии	Каков зарубежный опыт рекрутмента и возможности его применения в практике российских предприятий? Что такое аутстаффинг? Лизинг?
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов	Какова роль линейного руководителя в формировании заявки? Что такое «карта поиска» кандидата?
Тема 2.2.	Отбор кандидатов	Каковы наиболее применимые методики отбора? Наиболее эффективные? Какова специфика телефонного интервью?
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия	Каковы технологии отказа кандидатам? Какие параметры оценки резюме используются в рекрутинге?
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе	Какие методики формирования предложения о работе? Что такое контрпредложение? Диагностика и профилактика контрпредложения?

Для проведения занятий по заочной форме обучения и для электронного семинара по заочной форме обучения с применением ЭО и ДОТ

Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА	Какие тенденции развития HR-брендинга в России? Каково место поиска и отбора кадров в общей системе управления персоналом? Каковы преимущества и недостатки «охоты за головами» как направления рекрутмента?
Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА	В чем состоят правовые аспекты найма на работу? Какие информационные технологии в рекрутинге персонала используются? Какие нетрадиционные методы диагностики кандидата на должность используются в России? Каковы источники найма сотрудников?

³ Полный перечень вопросов и заданий находится на кафедре управления персоналом в УМКД по дисциплине

4.2.2. Типовые практические задания для письменных работ

Тема 1.1	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда	Проведите сравнительный анализ технологий работы кадровых, рекрутинговых агентств и государственных Нормативно-методическая документация в рекрутменте персонала служб занятости Проведите анализ спроса и предложений определенной вакансии
Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание и технологии	Выделите преимущества и недостатки «охоты за головами» как направления рекрутмента Разработайте программу аутплейсмента Разработайте программу поиска кандидата в определенной области Разработайте программу хэдхантинга
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов	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
Тема 2.2.	Отбор кандидатов	Опишите собеседование как метод отбора кандидатов Составьте программу профессиональных испытаний в процессе отбора кандидатов Составьте программу психодиагностики, применяемую в процессе отбора персонала Опишите технологии проведения интервью при отборе кандидатов Определите эффективность процесса поиска и отбора кадров
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия	Составьте программу постотборочных мероприятий Опишите методику проверки рекомендаций
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе	Подготовьте основу презентации кандидата клиенту Опишите виды контрпредложений и способы их профилактики

4.2.3. Типовые тестовые задания

Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА
----------	--

1. – это бизнес-процесс кадрового менеджмента организации, включающий в себя комплекс организационных мероприятий по поиску, подбору и отбору кандидатов, с целью их последующего найма на вакантные рабочие места организации.

*рекрутинг;

рекрутинговая услуга;

рекрутмент;

вербовка.

2. Коэффициент кадрового дефицита рассчитывается по формуле:

$$*K_{\text{дефицита}} = \frac{V_{\text{предложения}}}{V_{\text{спроса}}}$$

$$K_{\text{дефицита}} = \frac{V_{\text{спроса}}}{V_{\text{предложения}}}$$

$$K_{\text{дефицита}} = \frac{V_{\text{предложения}}}{V_{\text{спроса}}} \times 100\%$$

3. Факторы, влияющие на внешний рекрутмент:

- *демографическое положение;
- *экономическое развитие;
- организационная структура;
- стратегия поведения на рынке труда;
- *региональная и отраслевая специфика.

4. – это метод переманивания успешных и профессиональных сотрудников из конкурентных компаний для повышения эффективности и роста бизнеса.

- аутплейсмент персонала;
- рекрутмент стажеров и выпускников;
- классический рекрутмент;
- лизинг персонала;
- прямой поиск;
- массовый рекрутмент;
- *хэдхантинг.

5. Стоимость услуги классического рекрутмента составляет _____.

- 15-20% от годового дохода специалиста;
- 20-25% от годового дохода специалиста;
- *один оклад подбираемого специалиста;
- 2 оклада подбираемого специалиста.

Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА
-----------------	--

1. Эффективный инструмент поиск кандидатов из поколений Y и Z:

- прямой поиск;
- объявления в СМИ;
- *Интернет-ресурсы;
- ярмарки, выставки, конференции.

2.– это сбор всей необходимой информации о позиции и требованиях к кандидату, сроках и приоритетах.

- презентация кандидата внутреннему клиенту;
- телефонное интервью;
- *получение заказа;
- проверка рекомендаций;
- поиск кандидатов;
- предложение о работе;
- оценка и тестирование;
- личное интервью.

3. Укажите в правильной последовательности процесс составления карты поиска кандидата:

- заполнение бланка заказа⁴;
- сбор информации для составления описания позиции²;
- запрос от линейного руководителя¹;
- сбор подробной информации для поиска³;

4. Общими квалификационными вопросами являются:

- В судах каких инстанций вы вели процессы?
- *Почему вы готовы рассматривать новые профессиональные возможности?
- Приведите, пожалуйста, процентное соотношение выигранных/проигранных процессов.
- *Важен ли вам социальный пакет?

5. Укажите в правильной последовательности шаги работы с возражениями кандидата:

- понять смысл возражения²;
- подтвердить кандидату, что его услышали и поняли³;
- услышать возражение¹;
- ответить на возражение и задать следующий вопрос⁴;

4.3. *Оценочные средства промежуточной аттестации*

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	Знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике	ПК – 2.3.	способность осуществлять разработку и реализацию стратегии привлечения персонала
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала	ПК – 3.2. для всех форм обучения	способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала.
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	ПК – 15.3. для очной, 15.2. для заочной форм обучения	способность рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации в конкретной организации
ПК-16	владение навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умение применять их на практике	ПК – 16.3. (для очной форм обучения) ПК – 16.2. (для заочной форм обучения)	умение применять на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации.

Этап освоения компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания
ПК- 2.3 способность осуществлять разработку и реализацию стратегии привлечения персонала	разрабатывает стратегию привлечения персонала	разработана стратегия привлечения персонала

<p>ПК- 3.2. способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом</p>	<p>Составляет перечень требований к работнику со стороны профессии Выделяет этапы и методы рекрутинга</p>	<p>Составлен перечень требований к работнику Выделены этапы и методы рекрутинга</p>
<p>ПК- 15.3 способность рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации в конкретной организации</p>	<p>Демонстрирует умение находить информацию, необходимую для анализа внешних и внутренних факторы, влияющих на эффективность деятельности персонала и стратегические планы организации, с точки зрения ее полноты, достоверности и актуальности исходя из требований трудовой миграции и качества жизни для решения задач профессиональной деятельности. Демонстрирует знание основ международной и государственной политики по вопросам трудовой миграции и качества жизни</p>	<p>Определен перечень вопросов и источники информации, необходимые для анализа внешних и внутренних факторов, с точки зрения их достоверности, актуальности и непротиворечивости политики трудовой миграции и качеством жизни для решения задач профессиональной деятельности. Характеризует основные тенденции и правовые основы международной и государственной политики по вопросам трудовой миграции и качества жизни</p>
<p>ПК-16.2. Умение применять на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации.</p>	<p>Демонстрирует способность применять на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации</p>	<p>Применил на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации</p>

4.3.2 Темы для вопросов к экзамену

1. Понятие рекрутмента и рекрутинга персонала, рекрутинговая услуга
2. Рекрутинговые агентства и их классификация
3. История возникновения рекрутмента в России
4. Зарубежный опыт рекрутмента
5. Классический (пассивный) рекрутмент
6. Массовый (проектный) рекрутмент
7. Прямой поиск (Executive search) персонала и хэдхантинг (Headhunting)
8. Межрегиональный (удаленный) поиск персонала
9. Лизинг персонала
10. Аутплейсмент персонала
11. Рекрутмент стажеров и выпускников (Graduate recruitment)
12. Основные этапы рекрутинга персонала
13. Получение заказа на кандидата. Составление карты поиска
14. Традиционные и нетрадиционные инструменты поиска кандидатов: преимущества и недостатки

15. Технология работы с резюме. Анализ информации из резюме
16. Телефонное интервью: цель, структура, квалификационные вопросы
17. Собеседование: правила и основные этапы. Типы вопросов на собеседовании
18. Типы и стили собеседований.
19. Инструменты оценки кандидатов. Типологии тестов.
20. Постотборочные мероприятия
21. Формирование предложения о работе
22. Контрпредложение: понятие, содержание, виды.

4.3.3 Тематика практических заданий к экзамену

Проведите сравнительный анализ технологий работы кадровых, рекрутинговых агентств и государственных

Нормативно-методическая документация в рекрутменте персонала служб занятости

Проведите анализ спроса и предложений определенной вакансии

Выделите этапы и методы рекрутинга

Разработайте программу поиска кандидата в определенной области

Проведите анализ эффективности каналов поиска персонала

Опишите собеседование как метод отбора кандидатов

Оцените резюме по критериям

Составьте программу профессиональных испытаний в процессе отбора кандидатов

Составьте программу отбора и подбора на определенную позицию

Составьте программу психодиагностики, применяемую в процессе отбора персонала

Опишите технологии проведения интервью при отборе кандидатов

Составьте программу постотборочных мероприятий

Опишите методику проверки рекомендаций

Примените методы подбора и привлечения персонала на основе результатов анализа рынка труда или мониторинга конкурентоспособности организации

4.3.4. Типовые тестовые задания к экзамену

Выберите один правильный ответ:

1.– это вид экономической деятельности, заключающийся в создании условий для заполнения вакантных рабочих мест организации-заказчика специалистами на возмездной основе.

рекрутинг;

*рекрутмент;

консалтинг;

аутсорсинг.

2. Резкий рост количества рекрутинговых агентств зафиксирован:

1989-1994 гг.;

*1995-1997 гг.;

1998-2007 гг.;

2008-2015 гг.

3. Внешний рекрутмент предполагает:

обеспечение организации хорошо подготовленными работниками для эффективной деятельности и реализации его стратегического развития;

*деятельность различных рекрутинговых компаний по подбору кандидатов для заполнения вакансий в других организациях;

установление наличия кадров с учетом их качественных, количественных характеристик и временного аспекта.

4. Объем спроса на рынке труда рассчитывается по формуле:

$$V_{\text{спроса}} = \frac{\sum \text{вакансий должности}}{\sum \text{всех резюме}}$$

$$V_{\text{спроса}} = \frac{\sum \text{вакансий должности}}{\sum \text{резюме должности}}$$

$$*V_{\text{спроса}} = \frac{\Sigma \text{резюме должности}}{\Sigma \text{всех резюме}}$$

5. – это целенаправленный подбор кандидатов на должность топ-менеджеров, руководителей компании, специалистов в редких сферах деятельности, спрос которых превышает предложение.

аутплейсмент персонала;
 рекрутмент стажеров и выпускников;
 классический рекрутмент;
 лизинг персонала;
 *прямой поиск;
 массовый рекрутмент;
 хэдхантинг.

6. Инструмент первичного отбора при удаленном поиске:

телефонное интервью;
 *видеоинтервью;
 личное интервью;
 электронная переписка.

7. Портрет будущего кандидата формирует информация о:

*предыдущем сотруднике;
 рынке труда;
 корпоративной культуре;
 заработной плате.

8. Лизинговые отношения предполагают трудоустройство сотрудников в штате

_____.
 *агентства-провайдера;
 организации-заказчика;
 западной компании;
 российской компании.

Выберите два правильных ответа:

9. Факторы, влияющие на внутренний рекрутмент:

демографическое положение;
 *стратегия поведения на рынке труда;
 экономическое развитие;
 *организационная структура;
 региональная и отраслевая специфика.

10. Укажите в правильной последовательности основные этапы рекрутинга персонала:

презентация кандидата внутреннему клиенту⁶;
 телефонное интервью³;
 получение заказа¹;
 проверка рекомендаций⁷;
 поиск кандидатов²;
 предложение о работе⁸;
 оценка и тестирование⁵;
 личное интервью⁴;

11. Указание на собственный бизнес кандидата в резюме означает:

низкую мотивацию кандидата;
 мобильность кандидата;
 *несовместимость с полной занятостью кандидата;
 большой практический опыт кандидата.

12. Укажите в правильной последовательности этапы телефонного интервью с кандидатом:

общие квалификационные вопросы²;
 презентация позиции и компании¹;
 анализ ответов кандидата⁴;
 специальные квалификационные вопросы³;
 работа с возражениями кандидата⁵;

13. Соотнесите вопрос и профессию.

*С какими конкретно налогами на юридические лица вы работали?	*****Специалист по продажам
По каким критериям вы проводили тендеры для поставщиков?	**Руководитель обучения
***По какой методике вы оценивали кредитные риски?	*Налоговый менеджер
****Как вы планировали бюджет на обучение?	***Кредитный эксперт
*****Как вы привлекали новых клиентов?	**Руководитель отдела закупок

Выберите один правильный ответ:

14. Специальными квалификационными вопросами являются:

*В судах каких инстанций вы вели процессы?

Почему вы готовы рассматривать новые профессиональные возможности?

*Приведите, пожалуйста, процентное соотношение выигранных/проигранных процессов.

Важен ли вам социальный пакет?

15. Укажите в правильной последовательности процедуру ассессмент-центра:

индивидуальное деловое упражнение¹;

ролевая игра³;

интервью по компетенциям⁵;

отчет для клиента с выводами и рекомендациями⁸;

групповая дискуссия⁴;

обратная связь для участников⁷;

аналитическая презентация²;

тесты и опросники⁶;

4.3.5. Типовые задания для письменной контрольной работы

Раздел 1 | КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА

Задание 1. Приведите пример результатов анализа рынка труда по востребованности специалистов в области управления персоналом (источник, процент вакансий, перечень требований)

Задание 2. Сравните понятия «рекрутмент» и «рекрутинг»

Задание 3. Перечислите функции рекрутера в компании и в кадровом агентстве

Раздел 2 | ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА

Задание 1. Перечислите критерии оценки кандидата по резюме

Задание 2. Приведите пример перечня индикаторов оценки и вопросов интервью для отбора на должность продавца.

индикатор	вопрос

Шкалы и примерные критерии оценок уровня освоения дисциплины

Таблица 2.

Экзамен (2-балльная шкала)	Критерии оценки
неудовлетворительно (0-50)	Этапы компетенции, предусмотренные образовательной программой, не сформированы. Недостаточный уровень усвоения понятийного аппарата и наличие фрагментарных знаний по дисциплине. Отсутствие минимально допустимого уровня в самостоятельном решении практических задач. Практические навыки профессиональной деятельности не сформированы.
зачтено удовлетворительно	сформированы на минимальном уровне: способность формировать запрос и планировать работу для получения консультационных и иных услуг со стороны кадровых агентств способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику

(51-64)	специалиста по управлению персоналом способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала. Способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом умение применять на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации
хорошо (65-84)	сформированы на среднем уровне: способность формировать запрос и планировать работу для получения консультационных и иных услуг со стороны кадровых агентств способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала. Способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом умение применять на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации
отлично (85-100)	сформированы на высоком уровне: способность формировать запрос и планировать работу для получения консультационных и иных услуг со стороны кадровых агентств способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом способность осуществлять оценку персонала при найме с учетом психофизиологических основ деятельности персонала. Способность внедрять программы и процедуры отбора и подбора в практику специалиста по управлению персоналом умение применять на практике методы подбора и привлечения персонала на основе анализа рынка труда и мониторинга конкурентоспособности организации

4.4. Методические материалы промежуточной аттестации

Экзамен включает ответы на теоретические вопросы и выполнение практических заданий. Ответы на теоретические вопросы даются в устной или письменной форме. Выполнение практических заданий проводится в письменной форме.

Для получения положительной оценки на экзамене достаточно изучить рекомендуемую основную литературу, а также нормативно-правовые акты в действующей редакции, а также усвоить умения в ходе контактной работы с преподавателем путем опроса, тестирования и выполнения различных практических заданий.

Студент при подготовке к ответу по билету формулирует ответ на вопрос, а также выполняет задание.

При подготовке ответа на вопрос стоит использовать соответствующий понятийный аппарат, отвечать с пояснениями, полно и аргументированно. При сравнении явлений необходимо представить аргументы, представляющие их сходства и различия. Давать односложные ответы нежелательно. При ответе студент должен полно и аргументированно ответить на вопрос билета, демонстрируя знания либо умения в его рамках.

По заочной форме обучения с применением ЭО, ДОТ итоговая оценка по дисциплине формируется по результатам выполнения ПКЗ и прохождения электронного тестирования. Выполнение письменного контрольного задания позволяет оценить умения и навыки по дисциплине и осуществляется в течении семестра.

Проверка знаний осуществляется с помощью тестовых заданий. Тестирование проводится в СДО «Прометей» в соответствии с установленными требованиями. Итоговый тест формируется на аппаратном уровне с использованием банка тестовых заданий по дисциплине. Проверка результатов тестирования осуществляется автоматически.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания по подготовке к формам текущего контроля представлены на сайте института⁴

Методические указания по подготовке курсовой работы

Представлены на сайте института⁵

Методические указания по освоению дисциплины студентами заочной формы обучения с применением ЭО, ДОТ размещены на сайте института⁶

Методические рекомендации по подготовке письменных работ расположены на сайте института⁷

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под ред. П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4540-4. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93045.html> — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

2. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для рук оводителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93053.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Кирьянко, А. В. Рекрутмент персонала [Электронный ресурс] : курс лекций для студентов всех форм обучения по направлению подготовки 08.03.03 - Упр. персоналом (авт. редакция) / А. В. Кирьянко ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. — 160 с. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. — филиал РАНХиГС. — Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация - Загл. с экрана.

6.2. Дополнительная литература

1. Иванова, С. В. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат [Электронный ресурс] / С. В. Иванова. — Электрон. дан. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 166 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279762&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 02.08.2019). — Загл. с экрана.

2. Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82966.html> (дата обращения: 16.11.2019). — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

3. Рыбкин, И. Секреты мастерства страхового менеджера : как быстро нанять агентов и эффективно управлять группой. - Институт общегуманитарных исследований,

⁴ Методические указания по подготовке к формам текущего контроля для студентов направления «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁵ Требования к структуре и оформлению контрольной работы для студентов направления /специальности «Управление персоналом»// <http://siu.ranepa.ru/kafedra/default.aspx?page=70>

⁶ <http://siu.ranepa.ru/sveden/education/>

⁷ http://siu.ranepa.ru/about/kafedry/UP/2021_met_rek.zip

2016. – 442 с. - Доступ из ЭБС «Унив. б-ка ONLINE». - Режим доступа : https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=454157&sr=1, требуется авторизация (дата обращения : 02.08.2019). – Загл. с экрана.

4. Степнова, О. В. Эффективные инструменты рекрутмента при подборе персонала / О. В. Степнова, Л. И. Еременская // Глобальный научный потенциал. – 2020. – № 2 (107). – С. 165-169. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=42723687> (дата обращения: 16.11.2020). — Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru», требуется авторизация.

5. Таран, О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала: Лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 192 с. — ISBN 978-5-9614-5889-3. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/82775.html> — Режим доступа: электрон.-библ. система «IPRbooks», требуется авторизация.

6. Тихонов, А. И. Эффективный метод подбора персонала: рекомендательный рекрутмент / А. И. Тихонов // Дискуссия. – 2019. – № 3 (94). – С. 41-46. – URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=41304760> — Режим доступа: науч.-электрон. б-ка «eLibrary.ru», требуется авторизация.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

7. Лукаш, Ю. А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: производств.-практ. изд. [Электронный ресурс] / Ю. А. Лукаш. — Электрон. дан. — Москва : Юстицинформ, 2015. — 200 с. — Доступ из ЭБС изд-ва «Лань». - Режим доступа : <http://e.lanbook.com/book/62943>, требуется авторизация (дата обращения : 02.08.2020). – Загл. с экрана.

6.4. Нормативные правовые документы

8. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп. на 1 апр. 2012 г. - М.: МЦФЭР, 2012. - 126, [1] с.

6.5. Интернет-ресурсы

1. Работа с персоналом [Электронный ресурс]: электрон. журн. - [М.], 2003 - 2012. – Режим доступа: <http://www.HR-Journal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).

2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: сайт журн. «Упр. персоналом» / Издат. дом «Упр. персоналом». – М., 2001 – 2012. - Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).

3. Официальный сайт Национального союза кадровиков [Электронный ресурс] / Нац. союз кадровиков. - [М?], 2002 - 2012. - Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru/>, свободный. (дата обращения: 19.01.2015).

4. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс]: [электрон.-библиотеч. система] / О-во с огранич. ответственностью «Директ-Медиа». - [М.], 2001 - 2010. - Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>, требуется авторизация. (дата обращения: 19.01.2015).

5. Электронная библиотека [Электронный ресурс] // Административно-управленческий портал. – Режим доступа: <http://www.aup.ru/library>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

6. Экономика труда [Электронный ресурс] / Федеральный образовательный портал по социологии, экономике и менеджменту. - [М], 2012. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/net/16000159>, свободный (дата обращения: 19.01.2015).

6.6. Иные источники

Иные источники не используются

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа): Экран, компьютер с подключением к локальной сети института, и выходом в Интернет, звуковой усилитель, антиподаватель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная

Лаборатория личностного и профессионального развития: Полиграф «Фемида», компьютер с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, телевизор, колонки, DVD-проигрыватель, музыкальные центры, видеокамера, видеомagneфоны, методические материалы (тесты, методики и т.п.), столы письменные, стулья, шкаф, трибуна настольная, стеллаж, доска аудиторная, ковровое покрытие; стекло для одностороннего просмотра для проведения фокус-групп

Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа: Столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная, компьютер с выходом в Интернет, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Компьютерные классы. Библиотека, имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет : компьютеры с выходом в Интернет., автоматизированную библиотечную информационную систему и электронные библиотечные системы: «Университетская библиотека ONLINE», «Электронно-библиотечная система издательства ЛАНЬ», «Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт», «Электронно-библиотечная система IPRbooks», «Университетская Информационная Система РОССИЯ», «Электронная библиотека диссертаций РГБ», «Научная электронная библиотека eLIBRARY», «EBSCO», «SAGE Premier». Система федеральных образовательных порталов «Экономика. Социология. Менеджмент», «Юридическая Россия», Сервер органов государственной власти РФ, Сайт Сибирского Федерального округа и др. Экран, компьютер с подключением к локальной сети филиала и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна, доска аудиторная. Наборы виртуального демонстрационного оборудования, наглядные учебные пособия.

Специализированный кабинет для занятий с маломобильными группами (студенты с ограниченными возможностями здоровья): Экран, компьютеры с подключением к локальной сети института и выходом в Интернет, звуковой усилитель, мультимедийный проектор, столы аудиторные, стулья, трибуна настольная, доска аудиторная, офисные кресла

Видеостудия для вебинаров: Компьютеры с выходом в Интернет, оснащенные веб-камерами и гарнитурами (наушники + микрофон), столы, стулья.

Кафедры: Компьютеры с выходом в Интернет, в т.ч. оснащенные веб-камерой, гарнитурой (наушники + микрофон), столы, стулья, кресла офисные, принтер, шкафы.

Компьютерный класс для преподавателей: Компьютеры с выходом в Интернет и в локальную сеть, лазерный принтер, сканеры, столы аудиторные, стулья, доска аудиторная

Программное обеспечение: Пакет MS Office, Microsoft Windows, Сайт филиала, СДО Прометей, Корпоративные базы данных, iSpring Free Cam8.