

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

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

**адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья**

Рекрутмент персонала

(Б1.В.ОД.14)

Краткое наименование дисциплины – не установлено

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль): «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

форма обучения: очная, заочная

Год набора - 2020

Автор – составитель:

доцент, к.психол.н., доцент кафедры управления персоналом Инга Викторовна Доронина

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины "Рекрутмент персонала" является формирование теоретической ориентации обучающихся в области основ разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала

2. План курса

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. 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.

3. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины «Рекрутмент персонала» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной и очно-заочной форме обучения

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА
Тема 1.1	Рекрутмент как элемент Устный ответ на вопросы

	инфраструктуры рынка труда	Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание и технологии	Устные ответы на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА	
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.2.	Отбор кандидатов	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе	Устные ответы на вопросы Письменная работа – решение практических заданий

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	Письменная контрольная работа Устный/письменный ответ на вопросы Тестирование
Тема 1.2	Основные направления рекрутмента: содержание и технологии	
Раздел 2	ОСНОВНЫЕ ЭТАПЫ РЕКРУТИНГА ПЕРСОНАЛА	
Тема 2.1.	Получение заказа и поиск кандидатов	Письменная контрольная работа Устный ответ на вопросы Тестирование
Тема 2.2.	Отбор кандидатов	
Тема 2.3.	Постотборочные мероприятия	
Тема 2.4.	Формирование предложения о работе	

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

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

Для обучающихся с нарушением зрения экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4. 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 руководителей / 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.