

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС

Кафедра управления персоналом

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекрутмент персонала

(Б1.В.07)

Краткое наименование дисциплины – Рекр.перс.

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

форма обучения: очная, очно-заочная

Год набора - 2022

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:

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ РЕКРУТМЕНТА
Тема 1.1	Устный ответ на вопросы Письменная работа – решение практических заданий
Тема 1.2	Устные ответы на вопросы

	рекрутмента: содержание и технологии	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

экзамен проводится в форме устного/письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий.

4. Основная литература

1. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под ред. П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблицер, 2020. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-4540-4. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93045.html> (дата обращения: 16.11.2020). — 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 Паблицер, 2020. — 184 с. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/93053.html> (дата обращения: 07.12.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей