

Частное образовательное учреждение высшего образования
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 «Технология рекрутмента»

Направление подготовки

38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

Воробьев А.Н.
(занимаемая должность) *(ФИО)* *(подпись)*

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., проф. Еськова Н.А.
(ученая степень, звание) *(ФИО)* *(подпись)*

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины является формирование у студентов теоретических знаний по вопросам особенностей современного рынка труда и практических навыков по прохождению процедуры отбора при трудоустройстве.

Задачами дисциплины являются:

- ✓ Изучение основных понятий рекрутинга;
- ✓ Рассмотрения особенностей рынка труда в различных странах;
- ✓ Приобретение навыков прохождения основных процедур отбора,
- ✓ используемых современными организациями.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 «Технология рекрутмента» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Технология рекрутмента изучаются следующие дисциплины:

- Мотивация трудовой деятельности
- Проектирование кадровой политики
- Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
- Оценка результативности труда персонала и эффективности службы управления персоналом
- Технологии использования развития персонала

После прохождения дисциплины Технология рекрутмента изучаются следующие дисциплины:

- Организация работы рекрутингового агентства
- Современный стратегический анализ в организации

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- ✓ основы управления поведением персонала, теории поведения личности в организации;
- ✓ теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
- ✓ теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;
- ✓ сущность и основные характеристики рынка труда;
- ✓ государственную систему управления трудовыми ресурсами.

Уметь:

- ✓ принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом;

- ✓ принимать участие в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом;
- ✓ прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определять эффективные пути ее удовлетворения;
- ✓ анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале;
- ✓ оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
- ✓ разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации.

Владеть:

- ✓ методами разработки и реализации маркетинговых программ в управлении персоналом;
- ✓ методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом;
- ✓ методами разработки и реализации стратегий управления персоналом;
- ✓ методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: традиционные методы и процедуры, используемые при найме персонала, современные направления и тенденции в этой области, отличительные особенности различных современных методов подбора и найма персонала.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды, органов государственного и муниципального управления на формирование и развитие трудовых ресурсов региона и отдельной организации	имеет навыки подготовки результатов анализа соответствия корпоративной социальной политики требованиям законодательства РФ и условиям рынка труда

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
-----	--------------------------	--

ПК-13	знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	владеет навыками разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале
-------	--	--

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		3
Контактная работа (всего)	36.3	36.3
В том числе:		
Лекционные занятия	12	12
Практические занятия	24	24
Контактная работа на пром.атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	71.7	71.7
ИТОГО:	108	108
з.е.	3	3

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		3
Контактная работа (всего)	8.3	8.3
В том числе:		
Лекционные занятия	2	2
Практические занятия	6	6
Контактная работа на пром.атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	96	96
Часы на контроль	3.7	3.7
ИТОГО:	108	108
з.е.	3	3

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Катт	Контроль
1	Понятие рекрутмента. Становление рекрутингового бизнеса в России	1	2	10		
2	Принципы и факторы отбора персонала. Цели и задачи рекрутмента	2	4	10		
3	Бесконтактные методы в отборе кандидатов	2	4	10		

4	Контактные методы в отборе кандидатов	2	4	10		
5	Источники найма персонала	2	2	10		
6	Хедхантинг, аутплейсмент, лизинг персонала	2	4	11,7		
7	Интернет-технологии в рекрутменте	1	4	10		
	ИТОГО:	12	24	71.7	0.3	

Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Катт	Контроль
1	Понятие рекрутмента. Становление рекрутингового бизнеса в России	1		12		
2	Принципы и факторы отбора персонала. Цели и задачи рекрутмента	1		14		
3	Бесконтактные методы в отборе кандидатов		1	14		
4	Контактные методы в отборе кандидатов		1	14		
5	Источники найма персонала		1	14		
6	Хедхантинг, аутплейсмент, лизинг персонала		2	14		
7	Интернет-технологии в рекрутменте		1	14		
	ИТОГО:	2	6	96	0.3	3.7

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
1	Понятие рекрутмента. Становление рекрутингового бизнеса в России	Рекрутмент как вид предпринимательской деятельности. Самые старые рекрутинговые агентства США и Европы. Становления рынка труда в России. Новая эпоха управления персоналом.
2	Принципы и факторы отбора персонала. Цели и задачи рекрутмента	Основные методологические принципы рекрутмента. Факторы найма. Смысл управляемого отбора кандидатов.
3	Бесконтактные методы в отборе кандидатов	Методы: аналитические, медикопсихологические, Стандартный метод поиска.
4	Контактные методы в отборе кандидатов	Тестирование кандидатов как психологический метод отбора. Выявление потенциала пригодности кандидата
5	Источники найма персонала	Основная задача при найме персонала на работу. Система управления человеческими ресурсами.
6	Хедхантинг, аутплейсмент, лизинг персонала	Аутплейсмент, как вид HR-консалтинга. Новый метод поиска кандидатов.
7	Интернет-технологии в рекрутменте	Переход к инновационным принципам управления. Усложнение производственных технологий и компьютеризация управленческого труда.

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела/темы дисциплины	Формируемые компетенции	
	ОПК-9	ПК-13
Понятие рекрутмента. Становление рекрутингового бизнеса в России	+	
Принципы и факторы отбора персонала. Цели и задачи рекрутмента	+	
Бесконтактные методы в отборе кандидатов		+
Контактные методы в отборе кандидатов		+
Источники найма персонала	+	+
Хедхантинг, аутплейсмент, лизинг персонала		+
Интернет-технологии в рекрутменте		+

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается написание эссе и докладов.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет

Обязательным условием для получения оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей и промежуточной аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к зачету:

1. История и перспективы развития российского рынка рекрутмента.
2. Аутстаффинг как один из инструментов технологии подбора персонала.
3. Требования и методики проведения интервью: биографическое, поведенческое, ситуационное, стресс- интервью.
4. Условия набора, затраты и способы поиска кандидата.
5. Особенности рекрутмента для российских и иностранных компаний: сравнительная характеристика кадровой политики.
6. Виды адаптации на новом рабочем месте.
7. Понятие, функции макроэкономической среды
8. Понятие, функции органов государственного и муниципального управления
9. Рекрутмент студентов и выпускников
10. Контент-анализ сегментов рынка вакансии
11. Экспертиза вакансии и получение заказа от линейного руководителя
12. Поиск кандидатов

13. Сущность рекрутмента, найма и адаптации персонала
14. Понятие, принципы организации работы рекрутингового агентства
15. Принципы, методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала
16. Генезис социально -экономического содержания рекрутмента
17. Внешний и внутренний рекрутмент
18. Зарубежный опыт рекрутмента
19. Рекрутинговые агентства: классификация, технология работы, показатели эффективности деятельности
20. Содержание рекрутинговой услуги
21. Классический рекрутмент
22. Прямой поиск и хэдхантинг
23. Межрегиональный поиск
24. Массовый рекрутмент
25. Лизинг персонала
26. Аутплейсмент персонала
27. Анализ резюме
28. Телефонное интервью
29. Собеседование: содержание, типы стили, вопросы
30. Оценка кандидатов: основные инструменты
31. Презентация кандидата линейному руководителю компании
32. Проверка рекомендаций по кандидатам: основные правила и технология
33. Технологии отказа кандидатам
34. Понятие и принципы проведения переговоров с кандидатами
35. Контрпредложение: понятие, содержание и причины
36. Диагностика и профилактика контрпредложения

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: MicrosoftWord, Excel;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:	
Оборудование:	Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.
Программное обеспечение и информационно справочные системы:	ЭБС Znanium; Консультант плюс; WindowsXPProfessional SP3; Windows 7; MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; Антивирус DoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Резюме, характеристика, рекомендация: как подготовить правильно и быстро / Н.А. Добрина, И.В. Мустафина. — М. : РИОР : ИНФРА-М, 2017. – 128 с.
2. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 211 с.
3. Чуланова О.Л. Консалтинг персонала : учеб. пособие / О.Л. Чуланова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 196 с. — (Высшее образование: Магистратура).
4. Аникин Борис Александрович Аутсорсинг и аутстаффинг: высокие технологии менеджмента: Учеб. пособие / Б.А. Аникин, И.Л. Рудая; Государственный Университет Управления. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 288 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 5-16-002555-3 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/100690>

б) дополнительная литература

1. Дуракова И.Б. Актуальные проблемы управления персоналом: моббинг : учеб. пособие / И.Б. Дуракова, Е.С. Корыстина. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 226 с. — (Высшее образование: Магистратура).
2. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://www.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура).
3. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 301 с. — (Высшее образование: Магистратура).
4. Кадровый консалтинг : учебник / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 358 с. — (Высшее образование: Магистратура).
5. Технологии кадрового менеджмента : учебник / О.Л. Чуланова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 492 с. — (Высшее образование: Бакалавриат).
6. Резник Семен Давыдович Технологии интенсивного формирования экономической самостоятельности и предпринимательских компетенций студентов высших учебных заведений :

монография / С.Д. Резник, А.Е. Черницов. — М. : ИНФРА-М, 2015. - 224 с. — (Научная мысль). — www.dx.doi.org/10.12737/5068. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/468784>
 7. Иванова Ирина Анатольевна Технологии обучения и развития персонала в организации: учебник / под ред. М.В. Полевой. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2017. — 256 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/792722>

в) Интернет-ресурсы:

1. <http://www.top-personal.ru> – Журнал «Управление персоналом».
2. <http://www.hr-director.ru> – Журнал «Директор по персоналу»
3. <http://www.hr-journal.ru/articles/oc> – Журнал «Работа с персоналом»
4. <http://www.hr-portal.ru/tags/korporativnaya-kultura> – Сообщество HR-менеджеров.
5. <http://www.kadrovik.ru> – Национальный союз кадровиков.

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№001, №002, №215, №309, №406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№402, №404, №005, №107, №110, №207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Помещение для самостоятельной работы	№102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	