

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.01.02 «Организация работы рекрутингового агентства»

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** познакомить обучающихся с особенностями процесса подбора персонала и особенностями работы рекрутингового агентства.

### **Задачи:**

- изучить ситуацию на мировом и российском рынке рекрутинга;
- проанализировать потребности рынка труда региона;
- изучить методы работы рекрутинговых/кадровых агентств;
- рассмотреть механизмы функционирования рекрутинговых агентств;
- изучить методы работы рекрутера с соискателями и работодателями.

## **2. Место дисциплины в структуре программы**

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Организация работы рекрутингового агентства» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Организация работы рекрутингового агентства изучаются следующие дисциплины:

- Теория организации организационного проектирования
- Проектирование кадровой политики
- Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений
- Кадровый консалтинг и аудит
- Формирование организационной культуры и командообразование
- Технологии использования развития персонала
- Технология рекрутмента

После прохождения дисциплины Организация работы рекрутингового агентства изучаются следующие дисциплины:

- Технологии управления конфликтами и стрессами
- Современный стратегический анализ в организации
- Антикризисное управление
- Управление безопасностью персонала
- Управление кадровыми рисками

### 3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

#### 3.1 Обучающийся должен:

**Знать:** традиционные методы и процедуры, используемые при найме персонала, современные направления и тенденции в этой области, отличительные особенности различных современных методов подбора и найма персонала.

**Уметь:** формулировать требования к кандидату на определенную должность, находить и сравнивать положительные и отрицательные черты различных рекрутинговых агентств.

**Владеть:** методами подбора и найма персонала, использования полученных знаний на практике в повседневной деятельности.

**3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:** особенности процесса подбора персонал, традиционные подходы, методы и процедуры поиска, отбора и оценки кандидатов, также новые формы и методы поиска и найма сотрудников в организацию.

#### 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
<b>ИТОГО:</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

##### 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
<b>ИТОГО:</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

#### 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	Кагг	Контроль
1	Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств	2	4	12		
2	Рынок рекрутинговых услуг в развитых странах	2	4	12		
3	Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств.	2	4	12		
4	Этический кодекс Ассоциации Консультантов по подбору Персонала (АКПП), инструкция рекрутера	2	4	12		
5	Классические технологии работы кадровых агентств	2	4	12		

6	Аутплейсмент – как современный метод расставания с персоналом	2	4	11,7		
<b>ИТОГО:</b>		<b>12</b>	<b>24</b>	<b>71.7</b>	<b>0.3</b>	

### Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Катт	Контроль
1	Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств	1	1	16		
2	Рынок рекрутинговых услуг в развитых странах	1	1	16		
3	Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств.		1	16		
4	Этический кодекс Ассоциации Консультантов по подбору Персонала (АКПП), инструкция рекрутера		1	16		
5	Классические технологии работы кадровых агентств		1	16		
6	Аутплейсмент – как современный метод расставания с персоналом		1	16		
<b>ИТОГО:</b>		<b>2</b>	<b>6</b>	<b>96</b>	<b>0.3</b>	<b>3.7</b>

### 5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
1	Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств	Предмет и тактические задачи. Найм как бизнес-процесс: задачи и роль в системе управления персоналом Оперативное и стратегическое планирование потребности предприятия в персонале
2	Рынок рекрутинговых услуг в развитых странах	Особенности рынка США, Великобритании, Германии. Сертификация рекрутинговых компаний на основе саморегуляции. Требования к сдаче аттестационных экзаменов на получения статуса профессии HR- специалиста.
3	Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств.	Виды деятельности в сфере рекрутинга. Классификация рекрутинговых агентств Зависимости от технологии работы. (скрининг, классический

		рекрутмент, целенаправленный подбор, комплексные консалтинговые услуги, head hunting, др.)
4	Этический кодекс Ассоциации Консультантов по подбору Персонала (АКПП), инструкция рекрутера	Профессиональная этика в сфере рекрутинга. Назначение этического кодекса для упорядочения деятельности работника, защиты интересов клиентов. Нормы, регламентирующие деятельность рекрутинговых агентств. Инструкция рекрутера.
5	Классические технологии работы кадровых агентств	Поиск, оценка и подбор персонала на определенные вакансии. Сотрудничество с государственными структурами, учебными заведениями, предприятиями и организациями., информационными службами. Юридические аспекты оформления трудовых отношений. Адаптация как заключительная стадия рекрутинга.
6	Аутплейсмент – как современный метод расставания с персоналом	Программа работы с сокращенным персоналом - набор профессиональных тренингов, консультаций, психологическая поддержка, составление резюме, активное содействие трудоустройству. Преимущества аутплейсмента для работодателя.

#### 6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела/темы дисциплины	Формируемые компетенции	
	ОПК-9	ПК-13
Назначение, цели и задачи работы кадровых агентств		+
Рынок рекрутинговых услуг в развитых странах	+	
Виды деятельности в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств.		+
Этический кодекс Ассоциации Консультантов по подбору Персонала (АКПП), инструкция рекрутера		+
Классические технологии работы кадровых агентств	+	
Аутплейсмент – как современный метод расставания с персоналом		+

#### 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. Понятие, функции макроэкономической среды
2. Понятие, функции органов государственного и муниципального управления
3. Выбор организационно-правовой формы организации рекрутингового агентства
4. Выбор местоположения рекрутингового агентства
5. Регистрация рекрутингового агентства
6. Формирования кадрового потенциала рекрутингового агентства
7. Материально-техническое обеспечение рекрутингового агентства
8. Сущность рекрутмента, найма и адаптации персонала
9. Понятие, принципы организации работы рекрутингового агентства
10. Принципы, методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала
11. История развития рекрутинга.
12. Понятие, цели, задачи рекрутинга.
13. Услуги, оказываемые рекрутинговыми агентствами



14. Ассоциация консультантов по подбору персонала
15. Получение заявки на подбор персонала и определение требований к работнику.
16. Составление плана рекрутмента
17. Определение основных методов поиска и проведение поиска
18. Выбор методов отбора персонала
19. Отбор кандидатов
20. Презентация кандидатов

#### **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**

<b>При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:</b>	
<b>Оборудование:</b>	Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.
<b>Программное обеспечение и информационно справочные системы:</b>	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).

### 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.znaniium.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).

### 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
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.  Кабинеты, оснащенные мультимедийным	№001, №002, №215, №309, №406	Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.  Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
оборудованием		
<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"> <li>• Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD,</li> <li>• Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб</li> <li>• Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб</li> <li>• Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб</li> <li>• Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7</li> <li>• Microsoft Office 2007, 2010</li> <li>• 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях</li> <li>• Антивирус Doctor Web</li> <li>• Консультант Плюс</li> <li>• Corel Draw Graphics Suite X4</li> <li>• Adobe Connect 9 (вебинар)</li> </ul>
Помещение для самостоятельной работы	№102	<p>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.</p>
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	