

РЕКРУТМЕНТ ПЕРСОНАЛА

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов системных представлений о современных технологиях рекрутмента персонала и выработка навыков их практического применения.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Рекрутмент персонала» относится к вариативной части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Рекрутмент персонала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплины «Маркетинг».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Маркетинг персонала», «Управление человеческими ресурсами», «Управленческий учет и учет персонала», «Антикризисное управление персоналом», «Аудит и контроллинг персонала», «Оценка персонала», «Психодиагностика в управлении персоналом».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике (ПК-2);
- знанием 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 при найме и умением применять их на практике (ПК-3);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- механизм отбора и подбора персонала;
- стратегии привлечения персонала;

уметь

- вырабатывать критерии подбора и расстановки персонала;
- разрабатывать профиль должности;
- разрабатывать технологию проведения собеседования с кандидатом на должность;

владеть

- методами оценки персонала;
- навыками проведения процедур отбора и подбора персонала.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 36 ч., СРС – 18 ч.),
распределение по семестрам – 5,
форма и место отчётности – экзамен (5 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Этапы рекрутмента.

Тема 1: Общая характеристика рекрутмента. Алгоритм подбора персонала Тема 2. Выбор методов и каналов поиска кандидата. Тема 3. Первоначальный отбор документов кандидатов (резюме, анкеты).

Собеседование с кандидатом.

Тема 4. Собеседование с кандидатом. Структура интервью. Тема 5. Интерпретация ответов кандидата. Правила формулировки вопросов. Лингвистический анализ речи. Тема 6. CASE-интервью. Тема 7. Проективное интервью. Тема 8. Тестирование кандидатов. Основные виды психологических тестов. Тема 9. Способы оценки достоверности информации. Проверка рекомендаций и документов. Оформление документов, необходимых для приема на работу.

6. Разработчик

Попова Ксения Александровна, к.социол.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».