

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Факультет управления и экономико-технологического образования
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»
Проректор по учебной работе
А. Жадаев
2016 г.



Рекрутмент персонала

Программа учебной дисциплины
Направление 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль «Управление персоналом организации»

очная форма обучения

Волгоград
2016

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования «28» июне 2016 г., протокол № 12

Заведующий кафедрой З.И.С. (подпись) Е.В.Зудина (зав.кафедрой) «28» июне 2016 г. (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета факультета управления и экономико-технологического образования «29» августа 2016 г., протокол № 1

Председатель учёного совета Сидунов Г.И. (подпись) «29» августа 2016 г. (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ» «29» августа 2016 г., протокол № 1

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № <u>1</u>	<u>Сидунов Г.И.</u> (подпись)	<u>Г.И.Сидунов</u> (руководитель ОПОП)	<u>19.06.17</u> (дата)
Лист изменений № _____	_____ (подпись)	_____ (руководитель ОПОП)	_____ (дата)
Лист изменений № _____	_____ (подпись)	_____ (руководитель ОПОП)	_____ (дата)

Разработчики:

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

Программа дисциплины «Рекрутмент персонала» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (утверждён приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 декабря 2015 г. № 1461) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (профиль «Управление персоналом организации»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВПО «ВГСПУ» (от 29 февраля 2016 г., протокол № 9).

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.

Профильной для данной дисциплины является организационно-управленческая и экономическая профессиональная деятельность.

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. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		5
Аудиторные занятия (всего)	36	36
В том числе:		
Лекции (Л)	18	18
Практические занятия (ПЗ)	18	18
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
Самостоятельная работа	18	18
Контроль	54	54
Вид промежуточной аттестации		ЭК
Общая трудоёмкость	часы 108	108
	зачётные единицы 3	3

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	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).
2	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.

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Этапы рекрутмента	9	9	–	9	27
2	Собеседование с кандидатом	9	9	–	9	27

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента [Электронный ресурс] : [практическое руководство] / Т. В. Баскина ; Т. В. Баскина. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. - 288 с. - ISBN 978-5-9614-4540-4. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22825>. -

По паролю. - ЭБС IPRbooks..

2. Коноваленко, В. А. Психология управления персоналом [Текст] : учебник для акад. бакалавриата : учеб. для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин ; Рос. гос. гуманит. ун-т. - М. : Юрайт, 2015. - 477 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр. : с. 477 (18 назв.). - ISBN 978-5-9916-4457-0; 5 экз. : 763-98.

6.2. Дополнительная литература

1. Дубиненкова Е. Н. Техники подбора персонала. Искусство находить лучших [Текст] / Е. Н. Дубиненкова. - СПб. : Речь, 2007. - 167, [1] с. - (Психологический тренинг). - Библиогр.: с. 136-137 (24 назв.). - Прил. 1-3: с. 141-168. - ISBN 5-9268-0535-X; 3 экз. : 90-25..

2. Рудавина, Е. Р. Книга директора по персоналу [Текст] : практ. рекомендации / Е. Р. Рудавина, В. В. Екомасов. - СПб. : Питер: Учебный Центр SRC, 2009. - 365, [1] с. : ил. - (Совет директоров). - ISBN 978-5-91180-752-8; 4 экз. : 169-00..

3. Мелихов, Ю. Е. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Ю. Е. Мелихов, П. А. Малув ; Ю. Е. Мелихов. - Москва : Дашков и К ; Ай Пи Эр Медиа, 2010. - 193 с. - ISBN 978-5-91131-885-7. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/773>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

4. Шевченко, Т. В. Нестандартные методы оценки персонала [Электронный ресурс] / Т. В. Шевченко ; Т. В. Шевченко. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2010. - 108 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/848>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

5. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс] / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова ; Ю. А. Петрова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2012. - 100 с. - ISBN 978-5-904000-87-5. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/855>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

6. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс] / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова ; Ю. А. Петрова. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2013. - 105 с. - ISBN 978-5-222-20049-0. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19211>. - По паролю. - ЭБС IPRbooks..

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. ЭБС IPRbooks (<http://www.iprbookshop.ru/>).

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Офисный пакет (Microsoft Office, Open Office или др.).

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Рекрутмент персонала» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Учебные аудитории для проведения лекционных и практических занятий.
2. Комплект мультимедийного презентационного оборудования.
3. Компьютерный класс для самостоятельной работы студентов, имеющий доступ к сети Интернет.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Рекрутмент персонала» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной

аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Рекрутмент персонала» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.