

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
И. А. Жадаев
«*В. С. С.*» 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 Сидукнов 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>Сидукнов Г.И.</u> (подпись)	<u>Г.И.Сидукнов</u> (руководитель ОПОП)	<u>19.06.12</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
	зачётные единицы	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. гуманитар. 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. Малуев ; 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.

