

ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТМЕНТА

1. Цель освоения дисциплины

Сформировать необходимый объем знаний с учетом новых требований времени по формированию стратегии и тактики рекрутингового бизнеса, а также подсистемы внутреннего рекрутинга в организациях с учетом передовых, технологий, методов и способов управления человеческих ресурсов.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Технологии рекрутмента» относится к вариативной части блока дисциплин. Для освоения дисциплины «Технологии рекрутмента» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Иностранный язык в профессиональной коммуникации», «Философия и методология науки», «Теория и практика развития человеческих ресурсов», «Управление конфликтами в трудовом коллективе», прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Ознакомительная практика», «Педагогическая практика».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для прохождения практик «Научно-исследовательская работа», «Практика по профилю профессиональной деятельности».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия (УК-4);
- способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия (УК-5).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- цели, задачи и основные этапы анализа технологий рекрутмента;
- принципы и основные характеристики организации работы рекрутингового агентства;
- виды каналов распространения информации о вакансиях и способы сбора информации о кандидатах;
- методики подбора и отбора кандидатов в современных компаниях;
- принципы построения эффективных процессов рекрутинга в компании;
- специфику основных этапов рекрутинга и их характеристику;

уметь

- использовать способы анализа рынка труда и кадровой ситуации в соответствующем регионе;
- выявлять проблемы в действующей в организации системе найма и адаптации персонала;
- идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма персонала;
- ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка труда и рекрутинга;
- применять инновационные технологии изучения информации о кандидатах на основных этапах рекрутинга;

владеть

- навыками оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- навыками анализа технологий рекрутмента;
- навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма персонала;
- навыками поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
 общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 16 ч., СРС – 56 ч.),
 распределение по семестрам – 4,
 форма и место отчётности – зачёт (4 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие.

Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Определение рынка рекрутинговых услуг как экономической категории. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда. Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг. Региональные рынки рекрутинговых услуг. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ. Классификация организаций, занимающихся рекрутментом. Основные показатели эффективности деятельности рекрутинговых компаний. Этапы развития рекрутингового бизнеса в РФ.

Основные направления рекрутмента и их характеристика.

Классический рекрутмент как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. Основные черты классического рекрутмента. Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга. Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутмента. Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Проактивный рекрутмент. Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска. Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Внутренний и внешний аутплейсмент. Массовый и закрытый аутплейсмент.

Основные этапы рекрутинга и их характеристика.

Разработка профиля должности. Маркетинговое исследование рынка труда по вакансиям. Реклама вакансии. Правила составления и размещения объявлений о вакансии. Резюме: основные понятия и характеристики. Оценочные инструменты в рекрутинговых технологиях. Анализ заявительных документов. Виды оценочных интервью. Различные стили и методы проведения интервью. Технология проведения интервью. Тестирование как метод диагностики профессиональных и личностных качеств кандидатов. Личностные тесты. Тесты способностей. Профессиональные тесты. Нетрадиционные методы оценки. Графологическая экспертиза и правила её применения. Соционика. Сбор рекомендаций. Правила и методика проведения сбора информации. Этапы сбора рекомендаций и документационное сопровождение. Подготовка кандидатов к интервью с заказчиком. Технология подготовки и проведения интервью с заказчиком.

6. Разработчик

Ламзин Роман Михайлович, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».