

РЕКРУТМЕНТ ПЕРСОНАЛА

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 воздействия на подбор требуемого персонала.

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 дисциплин «Микроэкономика, макроэкономика», «Управление человеческими ресурсами», «Государственное регулирование экономики», «Качество и уровень жизни населения», «Концепции и модели управления», «Маркетинг», «Международные аспекты управления человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Национальная экономика», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Оценка персонала», «Принятие управленческих решений», «Система карьерного роста персонала», «Теория организации», «Финансы организации», «Экономика организации».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами», «Инновационный менеджмент», «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникации в управлении», «Оплата труда персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности», «Управление социальным развитием персонала», «Антикризисное управление человеческими ресурсами», «Аудит и контроллинг персонала», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Развитие персонала организации», «Руководство и лидерство», «Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами», «Стратегическое управление организацией», «Управление проектами в трудовой сфере», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности (УК-10);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- базовые экономические понятия управления персоналом, объективные основы поведения экономических агентов на рынке труда;
- основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию;
- принципы набора, отбора и расстановки персонала, основы исследовательской и аналитической деятельности в этой области;

уметь

- решать типичные задачи, связанные с набором, и отбором персонала и профессиональным и личным планированием карьеры;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал;
- осуществить сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения управленческих задач в управлении персоналом делать грамотные выводы по результатам проведенного анализа управления персоналом повышающие эффективность компании;

владеть

- методами рекрутинга в профессиональной деятельности, использования экономических знаний в профессиональной практике;
- навыками проведения переговоров с сотрудниками предприятия для сбора необходимой информации для расширения внешних связей и обмена опытом при реализации проектов;
- методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры;
- методами разработки и реализации маркетинговых программ управления персоналом.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 3,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 108 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 22 ч., СРС – 50 ч.),

распределение по семестрам – 5,

форма и место отчётности – экзамен (5 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Рекрутмент: содержание и основные категории. Основные направления рекрутмента. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера. Классический рекрутмент как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. 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

Основные этапы и элементы рекрутинговых технологий во внешнем рекрутменте.

Компетентностный подход в рекрутменте. Основные этапы рекрутинга.

Компетенция: сущность, структура и характеристики. Компоненты понятия «компетенция».

Персональная компетенция и её структура. Соотношение корпоративных, менеджерских и профессиональных компетенций. Взаимосвязь понятий компетенция и компетентность.

Модель компетенций. Рекрутинг: содержание и краткая характеристика этапов. Особенности поиска клиентов. Разработка профиля должности. Маркетинговое исследование рынка труда по вакансиям. Реклама вакансии. Правила составления и размещения объявлений о вакансии.

Резюме: основные понятия и характеристики. Требования к резюме. Поиск резюме в сети Интернет, СМИ и т.д. Подбор потенциальных кандидатов на основе резюме. Технология работы с резюме. Оценочные инструменты в рекрутинговых технологиях. Анализ заявительных документов. Оценочное интервью. Виды оценочных интервью:

биографическое, критериальное, ситуационное, интервью по компетенциям, стресс-интервью. Различные стили и методы проведения интервью. Технология проведения интервью. Тестирование как метод диагностики профессиональных и личностных качеств кандидатов

Особенности технологии прямого поиска. Правовое и документационное сопровождение рекрутинга.

Прямой поиск кандидатов как основа технологии Executive search. Двенадцать принципов технологии Executive search. Основные этапы. Контрактинг. Большой поиск кандидатов. Оценка кандидатов. Мотивация кандидатов и встреча с заказчиком. Адаптация кандидатов на новом рабочем месте. Проектный подход к «закрытию» вакансий. Командная работа над проектом. Схема основных этапов технологии Executive search при работе над вакансией. Кадровое обеспечение технологии прямого поиска. Технология «9 шагов для снятия вакансии». Информационное обеспечение технологии прямого поиска. Базы данных. Интернет-рекрутмент Основные отличия технологии Executive Search от «классического» рекрутинга по объекту поиска, вероятности закрытия вакансии, срокам работы над проектом, методы поиска кандидатов. Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга. Политика отбора и найма персонала. Заявка на подбор персонала. Описание вакансии. Модель компетенций. Профиль должности. Бланк-согласие на проверку персональных данных. Бланк проведения интервью. Типовой бланк трудового договора с работником. Договор подряда с временным персоналом. Документационное сопровождение внешнего рекрутинга. Договор о предоставлении услуг по подбору персонала. Описание заявки. История заявки. График интервью. Образец согласия кандидата на использование персональных данных. Опросники для проверки рекомендаций, формы для обработки данных тестирования кандидатов

6. Разработчик

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