

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ Ю. А. Жадаев

« 22 » апреля 2024 г.

## **Технологии рекрутмента**

**Программа учебной дисциплины**

Направление 38.04.02 «Менеджмент»

Магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»

*заочная форма обучения*

Волгоград  
2024

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования  
« 07 » марта 2024 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Зудина Е.В. « 07 » марта 2024 г.  
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и  
сервиса « 19 » марта 2024 г., протокол № 10

Председатель учёного совета Шохнех А.В. \_\_\_\_\_ « 19 » марта 2024 г.  
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»  
« 22 » апреля 2024 г., протокол № 9

#### **Отметки о внесении изменений в программу:**

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

#### **Разработчики:**

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

Программа дисциплины «Технологии рекрутмента» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (утверждён приказом Министерства науки и высшего образования от 12 августа 2020 г. № 952) и базовому учебному плану по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (магистерская программа «Управление человеческими ресурсами»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 22 апреля 2024 г., протокол № 9).

## **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 и является дисциплиной по выбору.

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», прохождения практики «Научно-исследовательская работа».

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. Объём дисциплины и виды учебной работы**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2л
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	10	10
В том числе:		
Лекции (Л)	–	–
Практические занятия (ПЗ)	10	10
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
<b>Самостоятельная работа</b>	58	58
<b>Контроль</b>	4	4
Вид промежуточной аттестации		ЗЧ
Общая трудоёмкость	часы	72
	зачётные единицы	2

**5. Содержание дисциплины**

**5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	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.
2	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.
3	Основные этапы рекрутинга и их характеристика	Разработка профиля должности. Маркетинговые 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.

## 5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие	–	4	–	16	20
2	Основные направления рекрутмента и их характеристика	–	2	–	21	23
3	Основные этапы рекрутинга и их характеристика	–	4	–	21	25

## 6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### 6.1. Основная литература

1. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала : учебно-методическое пособие / А. Ф. Денисов. — Москва : Аспект Пресс, 2016. — 304 с. — ISBN 978-5-7567-0835-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/80688.html> (дата обращения: 15.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации : учебное пособие / В. П. Пугачев. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 233 с. — ISBN 978-5-4487-0221-1. —

Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74954.html> (дата обращения: 15.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/74954>.

## **6.2. Дополнительная литература**

1. Захарова, Т. И. Оценка персонала : учебное пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — ISBN 978-5-374-00508-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/11053.html> (дата обращения: 15.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Пугачёв, В. П. Планирование персонала организации : учебное пособие / В. П. Пугачёв. — Москва : Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова, 2011. — 236 с. — ISBN 978-5-211-06210-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/13151.html> (дата обращения: 15.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

3. Владимиров, В. Н. Исследование параметрической надежности и резервирование производственного персонала предприятий / В. Н. Владимиров, Л. Ф. Магеря, В. В. Бадалов. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2010. — 81 с. — ISBN 978-5-7422-2763-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/43949.html> (дата обращения: 15.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

## **7. Ресурсы Интернета**

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Портал электронного обучения ВГСПУ. URL: <http://lms.vspu.ru>.
3. Научная электронная библиотека Elibrary. URL: <http://elibrary.ru>.
4. Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.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. Пакет офисных приложений (редактор текстовых документов, презентаций, электронных таблиц).

## **9. Материально-техническая база**

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Технологии рекрутмента» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской и стационарным или переносным комплексом мультимедийного презентационного оборудования.
2. Методический, наглядный и раздаточный материал для организации групповой и индивидуальной работы обучающихся.

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина «Технологии рекрутмента» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору. Программой дисциплины предусмотрено проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

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 «Технологии рекрутмента» 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.