

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по
УР

_____ А.Е. Рудин

«28» ____ 06 ____ 2022 года

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.07

Стратегический рекрутинг

Учебный план: 2022-2023 38.03.02 ИЭСТ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОО №1-1-152.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

Профиль подготовки: Кадровый менеджмент (HR-менеджмент)
(специализация)

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очная

План учебного процесса

| Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа обучающихся | | Сам. работа | Контроль, час. | Трудоём- кость, ЗЕТ | Форма промежуточной аттестации |
|---------------------------|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| | Лекции | Практ. занятия | | | | |
| 5 | УП | 34 | 17 | 56,75 | 0,25 | Зачет |
| | РПД | 34 | 17 | 56,75 | 0,25 | |
| Итого | УП | 34 | 17 | 56,75 | 0,25 | |
| | РПД | 34 | 17 | 56,75 | 0,25 | |

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Ефимова
Филипповна

Надежда

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Ильинский
Валерьянович

Игорь

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Ильинский
Валерьянович

Игорь

Методический отдел:

1 ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины: Сформировать компетенции обучающихся в области стратегического рекрутинга в системе управления персоналом организации

1.2 Задачи дисциплины:

Сформировать базовые навыки привлечения, отбора, адаптации, оценки и развития персонала.

Изучить технологии, методы отбора и комплексной оценки персонала организации

Сформировать навыки комплексного видения проблем стратегического рекрутинга в организации и понимания их взаимосвязи.

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п. 2, при изучении дисциплин:

HR-аналитика и управление знаниями

Маркетинг

Инновационный менеджмент

Основы кадровой политики и кадровое планирование

Управление человеческими ресурсами

Деловой иностранный язык

Основы проектной деятельности

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-4: Способен осуществлять разработку корпоративной социальной политики в ходе управления человеческими ресурсами

Знать: Проблемы организации рынка труда и занятости населения, принципы организации корпоративной социальной политики в ходе управления человеческими ресурсами

Уметь: Определять последствия для занятости населения и управленческих кадровых решений изменений в законодательстве и решений в области государственной социально-экономической политики

Владеть: Навыками анализа правовых норм и правовых отношений в сфере занятости населения и социальной политики и разработки на их основе управленческих решений по управлению человеческими ресурсами

3 РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

| Наименование и содержание разделов, тем и учебных занятий | Семестр (курс для ЗАО) | Контактная работа | | СР (часы) | Инновац. формы занятий | Форма текущего контроля |
|---|---------------------------|-------------------|---------------|--------------|------------------------------|-------------------------------|
| | | Лек. (часы) | Пр. (часы) | | | |
| Раздел 1. Основы современного стратегического рекрутинга | 5 | | | | | О |
| Тема 1. Рекрутинг: определение и ключевые понятия Практическое занятие: Ключевые понятия и определения рекрутинга | | 6 | 2 | 7 | ГД | |
| Тема 2. Технология рекрутинга: основные этапы и их характеристики Практическое занятие: Современные подходы к развитию технологии рекрутинга. Основные этапы рекрутинга. | | 4 | 1 | 6,75 | ГД | |
| Тема 3. Продвижение услуги рекрутинг. Поиск кандидатов. Продвижение вакансий Практическое занятие: Рекрутинговая услуга в системе деятельности организации | | 3 | 2 | 5 | ГД | |
| Раздел 2. Коммуникации в процессе рекрутинга | | | | | | О |

| | | | | | |
|--|------|----|-------|----|---|
| Тема 4. Отбор кандидатов. Прямой поиск (Executive search) персонала и хэдхантинг (Headhunting) Практическое занятие: Система отбора кандидатов в организации. | 3 | 2 | 6 | ГД | |
| Тема 5. Анализ резюме Практическое занятие: Анализ резюме кандидата | 3 | 1 | 5 | ГД | |
| Тема 6. Проведение телефонных и личных интервью Практическое занятие: Проведение телефонных и личных интервью. Подготовка к интервью и проведение. | 3 | 2 | 5 | ГД | |
| Тема 7. Оценка и тестирование кандидатов. Коммуникации с кандидатом и клиентом Практическое занятие: Проведение оценки и тестирование кандидатов. Оценка эффективности коммуникации с кандидатом и клиентом | 3 | 2 | 6 | ГД | |
| Тема 8. Личный бренд рекрутера, нетворкинг Практическое занятие: Проведение оценки личного бренда рекрутера | 3 | 1 | 6 | ГД | |
| Раздел 3. Адаптация персонала | | | | | |
| Тема 9. Сущность и виды адаптации персонала Практическое занятие : Сущность и виды адаптации персонала | 3 | 2 | 5 | ГД | |
| Тема 10. Современные технологии пребординга и адаптации персонала Практическое занятие :Современные технологии пребординга и адаптации персонала | 3 | 2 | 5 | ГД | |
| Итого в семестре (на курсе для ЗАО) | 34 | 17 | 56,75 | | О |
| Консультации и промежуточная аттестация (Зачет) | 0,25 | | | | |

| | | | | |
|---|-------|-------|--|--|
| Всего контактная работа и СР по дисциплине | 51,25 | 56,75 | | |
|---|-------|-------|--|--|

4 КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

Курсовое проектирование учебным планом не предусмотрено

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

5.1 Описание показателей, критериев и системы оценивания результатов обучения

5.1.1 Показатели оценивания

| Код компетенции | Показатели оценивания результатов обучения | Наименование оценочного средства |
|-----------------|---|-----------------------------------|
| ПК-4 | Описывает методы, приемы и основные этапы рекрутинга в организации | Вопросы для устного собеседования |
| | Формирует систему коммуникации в процессе рекрутинга в организации | Вопросы для тестирования |
| | Использует современные технологии пребординга и адаптации персонала | Практико-ориентированные задания |

5.1.2 Система и критерии оценивания

| Шкала оценивания | Критерии оценивания сформированности компетенций | |
|------------------|--|-------------------|
| | Устное собеседование | Письменная работа |
| Зачтено | Обучающийся продемонстрировал знание основных методов, приемы и основные этапы рекрутинга в организации В достаточной степени владеет терминологией дисциплины, освоил современные требования к формированию системы коммуникации в процессе рекрутинга в организации Допускает несущественные ошибки в ответах на вопросы преподавателя | |
| Не зачтено | Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины, незнание основных терминов. Отсутствие целостного представления о предмете дисциплины. Существенные ошибки или пробелы по значительной части принципиально важных вопросов предмета. | |

5.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

5.2.1 Перечень контрольных вопросов

| № п/п | Формулировки вопросов |
|-----------|--|
| Семестр 5 | |
| 1 | Понятие рекрутмента, рекрутинга персонала и рекрутинговой услуги |
| 2 | Рекрутинговые агентства и их классификация |
| 3 | История возникновения рекрутмента в России |
| 4 | Зарубежный опыт рекрутмента |
| 5 | Классический (пассивный) рекрутмент |
| 6 | Массовый (проектный) рекрутмент |
| 7 | Прямой поиск (Executive search) персонала и хэдхантинг (Headhunting) |
| 8 | Межрегиональный (удаленный) поиск персонала |
| 9 | Лизинг персонала |
| 10 | Аутплейсмент персонала |
| 11 | Рекрутмент стажеров и выпускников (Graduate recruitment) |
| 12 | Основные этапы рекрутинга персонала |
| 13 | Получение заказа на кандидата и составление карты поиска |
| 14 | Традиционные и нетрадиционные инструменты поиска кандидатов: преимущества и недостатки |
| 15 | Технология работы с резюме. Анализ информации из резюме |
| 16 | Телефонное интервью: цель, структура, квалификационные вопросы |
| 17 | Собеседование: правила и основные этапы. Типы вопросов на собеседовании |
| 18 | Типы и стили собеседований |
| 19 | Инструменты оценки кандидатов. Типологии тестов |
| 20 | Постотборочные мероприятия |
| 21 | Формирование предложения о работе |
| 22 | Контрпредложение: понятие, содержание, виды. |

5.2.2 Типовые тестовые задания

Аутплейсмент персонала -это

а) форма расторжения трудовых отношений между компанией и работниками, предусматривающая привлечение специализированных организаций в целях оказания помощи в трудоустройстве уволенным сотрудникам

б) консультации по трудоустройству

в) сокращение штата или ликвидация предприятия

Рекрутмент -

а) Определяет систему поиска и требований к кандидатам

б) трудоустройство сокращаемых сотрудников за счёт бывшего работодателя

в) организация процесса увольнения сотрудников

Рекрутинг-это

а) процесс поиска и подбора специалистов на должность, который опирается на уже сформулированную систему требований к кандидатам

б) услуга по консультированию и продвижению на рынок труда сокращаемого персонала;

в) консультации по трудоустройству

Хэдхантинг (Headhunting)-

а) одно из направлений поиска и подбора персонала ключевых и редких как по специальности, так и по уровню профессионализма специалистов.

б) инструмент, который позволяет найти ценного сотрудника, если невозможно привлечь его стандартными методами.

в) Эффективный метод поиска сотрудников

Лизинг персонала

а) управленческая технология, разновидность аутсорсинга, позволяющая обеспечить бизнес- процессы компании необходимыми трудовыми ресурсами, используя услуги сторонней организации

б) Проведение и обработка всех биографических анкет на большой группе graduates

в) форма изменения численности персонала путем передачи на неопределенный срок части персонала компании

Прямой поиск (Executive search)

а) подбор топ-персонала с привлечением нескольких кандидатов, которые работают в ведущих компаниях, конкурирующих с организацией заказчика.

б) технология подбора кандидатов без подачи заявки

в) массовый отбор кандидатов

5.2.3 Типовые практико-ориентированные задания (задачи, кейсы)

Задание 1

Провести анализ спроса и предложений определенной вакансии по открытым источникам. Выделить преимущества и недостатки «охоты за головами» как направления рекрутмента Разработать программу аутплейсмента

Задание 2

Разработать программу поиска кандидата в определенной области Разработать программу хэдхантинга

Задание 3

Составить портрет идеального рекрутера: профиль должности, основные компетенции технологических этапов оказания рекрутинговой услуги

Раскрыть специфику удаленного поиска и отбора кандидатов Провести анализ эффективности каналов поиска персонала

Задание 4

Разработайте этапы собеседования как метода отбора кандидатов Составьте программу профессиональных испытаний в процессе отбора кандидатов Опишите технологии проведения интервью при отборе кандидатов

Задание 5

Определите эффективность процесса поиска и отбора кадров.

Составьте программу постотборочных мероприятий

Задание 6

Опишите методику проверки рекомендаций Подготовьте основу презентации кандидата клиенту Опишите виды контрпредложений и способы их профилактики

5.3 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности)

5.3.1 Условия допуска обучающегося к промежуточной аттестации и порядок ликвидации академической задолженности

Проведение промежуточной аттестации регламентировано локальным нормативным актом СПбГУПТД «Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся»

5.3.2 Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Устная

Письменная

Компьютерное тестирование

Иная

5.3.3 Особенности проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Зачет проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 20 мин.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

| Автор | Заглавие | Издательство | Год издания | Ссылка |
|--|--|--|-------------|---|
| 6.1.1 Основная учебная литература | | | | |
| Иванов, С. Ю. | Социальное управление человеческими ресурсами | Москва: Московский педагогический государственный университет | 2020 | http://www.iprbookshop.ru/94683.html |
| Голышкина, Л. А., Кавун, Л. В., Капустина, В. А., Мандрикова, Г. М., Тараканов, А. В., Голышкиной, Л. А. | Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации | Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет | 2019 | http://www.iprbookshop.ru/98751.html |
| 6.1.2 Дополнительная учебная литература | | | | |
| Кязимов, К. Г. | Управление человеческими ресурсами: уровни и стадии | Саратов: Вузовское образование | 2018 | http://www.iprbookshop.ru/73627.html |

6.2 Перечень профессиональных баз данных и информационно-справочных систем

Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам. Раздел. Информатика и информационные технологии» [Электронный ресурс]. URL: http://window.edu.ru/catalog/?p_rubr=2.2.75.6

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» [Электронный ресурс]. URL: <http://ecsocman.hse.ru>

База данных Минэкономразвития РФ «Информационные системы Министерства в сети Интернет» [Электронный ресурс]. URL: <http://economy.gov.ru/minec/about/systems/infosystems/>

База открытых данных Минтруда России [Электронный ресурс]. URL: <https://rosmintrud.ru/opendata>

Министерство экономического развития Российской Федерации. Федеральная государственная информационная система территориального планирования [Электронный ресурс]. URL: <https://fgistp.economy.gov.ru/>

Электронно-библиотечная система IPRbooks [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/>

6.3 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

MicrosoftOfficeProfessional

Microsoft Windows

6.4 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

| Аудитория | Оснащение |
|----------------------|---|
| Лекционная аудитория | Мультимедийное оборудование, специализированная мебель, доска |
| Учебная аудитория | Специализированная мебель, доска |