

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор, проректор
по УР

_____ А.Е. Рудин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.14

Стратегический рекрутинг и управление талантами

Учебный план: 2025-2026 38.03.02 ИФСТЗ Кадровый мен (HR-менеджмент) ОЗО №1-3-175.plx

Кафедра: **56** Экономической теории

Направление подготовки:
(специальность) 38.03.02 Менеджмент

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

Уровень образования: бакалавриат

Форма обучения: очно-заочная

План учебного процесса

Семестр (курс для ЗАО)	Контактная работа обучающихся		Сам. работа	Контроль, час.	Трудоё мкость, ЗЕТ	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практ. занятия				
4	УП	4	32		1	
	РПД	4	32		1	
5	УП	4	64	4	2	Зачет
	РПД	4	64	4	2	
Итого	УП	4	96	4	3	
	РПД	4	96	4	3	

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утверждённым приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970

Составитель (и):

кандидат экономических наук, Доцент

Ефимова Надежда
Филипповна

От кафедры составителя:

Заведующий кафедрой экономической теории

Лизовская Вероника
Владимировна

От выпускающей кафедры:

Заведующий кафедрой

Лизовская Вероника
Владимировна

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.

Продемонстрировать технологии, методы отбора и комплексной оценки персонала организации

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

Познакомить с технологиями и методами отбора и комплексной оценки и аттестации персонала организации, подходами к привлечению, удержанию и развитию наиболее квалифицированных и талантливых сотрудников

1.3 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Предварительная подготовка предполагает создание основы для формирования компетенций, указанных в п.

2, при изучении дисциплин:

Инновационный менеджмент

Деловой иностранный язык

Основы проектной деятельности

HR-аналитика и визуализация данных

2 КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2: Способен организовывать и проводить мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала в процессе осуществления процедур кадрового менеджмента
Знать: основные метрики и аналитические срезы в области обучения персонала, методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала;
Уметь: внедрять системы вовлечения персонала в корпоративную культуру;
Владеть: навыками выявления направлений профессионального развития персонала организации и формирования планов адаптации, стажировки и развития персонала.
ПК-5: Способен осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала в процессе осуществления процедур кадрового менеджмента
Знать: сущность, цели и основные понятия рекрутинга, этапы процесса подбора персонала; подходы и методики оценки и отбора кандидатов; виды и цели адаптации и пребординга; модели развития системы управления талантами и критерии ее эффективности.
Уметь: использовать современные технологии и платформы поиска, разрабатывать мероприятия для привлечения, оценки и отбора кандидатов в соответствии с требованиями организации; разрабатывать рекомендации по адаптации и пребордингу сотрудников; формулировать критерии отбора сотрудников с высоким потенциалом для участия в программах управления талантами.
Владеть: навыками проведения оценки компетенций кандидатов и подготовки заключений по итогам подбора; навыками применения инструментов управления талантами.

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	4					О
Тема 1. Рекрутинг: определение и ключевые понятия .Основные понятия рекрутинга Процесс подбора .Этапы рекрутинга. Методы и инструменты. Технология рекрутинга: основные этапы и их характеристики. эффективность различных технологий и этапов рекрутинга. Ключевые технологии рекрутинга. Платформы автоматизации. Практическое занятие: Ключевые понятия и определения рекрутинга		2		16	ГД	

Тема 2. Процесс подбора и отбора кандидатов. Прямой поиск (Executive search) персонала и хэдхантинг (Headhunting). Методики поиска кандидатов. Direct Search (Executive Search). Особенности Direct Search. Headhunting ("охота за головами") — как особый метод подбора персонала. Отличительные черты Headhunting. Оценка и тестирование кандидатов. Коммуникации с кандидатом и клиентом. Методы оценки кандидатов. Интервью. Психологические тесты. Профессиональные испытания. Ассесмент-центр. Проверка рекомендаций. Критерии оценки кандидатов. Коммуникации с кандидатом и клиентом. Практическое занятие: Рекрутинговая услуга в системе деятельности организации		2		16	ГД	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4		32		
Консультации и промежуточная аттестация - нет		0				
Раздел 2. Система адаптации и аттестации персонала в организации						
Тема 3. Сущность и виды адаптации персонала. Виды адаптации персонала. Производственная адаптация. Внепроизводственная адаптация. Этапы адаптации персонала. Программа адаптации персонала. Современные технологии пребординга и адаптации персонала. Основные задачи пребординга. Стадии адаптации. Современные инструменты адаптации. Практическое занятие: сущность и виды адаптации персонала	5		1	16	ГД	О
Тема 4. Аттестация сотрудников в системе работы с персоналом. Цели и этапы проведения аттестации персонала. Порядок проведения аттестации. Методы аттестации персонала. Критерии оценки и аттестации персонала. Обязательная аттестация персонала. Периодичность аттестационных проверок. Итоги аттестации и их последствия. Практическое занятие: Разработка плана проведения аттестации персонала			1	16	ГД	
Раздел 3. Управление талантами в организации						О

Тема 5. Управление талантами: теоретический аспект и основные подходы. Теоретические основы управления талантами. Процедуры отбора и оценки, направленные на идентификацию сотрудников с высокими потенциалом и производительностью. Основные подходы к управлению талантами. Инклюзивный подход (Inclusive Talent Management): Эксклюзивный подход (Exclusive Talent Management). Современные тенденции в управлении талантами: Digitalization. Agile-подходы Diversity and inclusion Практическое занятие: Зарубежная и российская практика управления талантами в организации		1	16	ГД	
Тема 6. Модели развития системы управления талантами в организации. Модели управления талантами: Модель "9 Box Grid". Модель "Succession Planning. Competency-Based Approach. Критерии оценки эффективности системы управления талантами Практическое занятие: Современные технологии управления талантами.		1	16	ГД	
Итого в семестре (на курсе для ЗАО)		4	64		
Консультации и промежуточная аттестация (Зачет)		0,25			
Всего контактная работа и СР по дисциплине		8,25	96		

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-2	Описывает основные этапы работы с персоналом, их цели и содержание Разрабатывает мероприятия по работе с персоналом на различных ее этапах Формирует планы профессионального развития сотрудников и программу управления талантами в организации	
ПК-5	Перечисляет основные этапы процессов подбора, адаптации и аттестации персонала, использует терминологию и	
	методологический аппарат рекрутинга, формулирует значение и содержание системы управления талантами Использует компетентностную модель кандидатов в соответствии с запросом организации и тенденциями рынка труда, определяет этапы аттестации персонала и выявляет сотрудников для участия в программах управления талантами Формирует матрицу компетенций для подбора кандидатов, заключения по итогам подбора, применяет инструменты управления талантами	

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
Курс 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	Теоретические основы управления талантами
23	Основные подходы к управлению талантами.
24	Современные тенденции в управлении талантами
25	Модели управления талантами
26	Модель "9 Box Grid"
27	Модель Succession Planning. Competency-Based Approach
28	Критерии оценки эффективности системы управления талантами

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				
Шамис, В. А., Левкин, Г. Г.	Мотивация трудовой деятельности	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2022	https://www.iprbooks.hop.ru/124163.html
Абакумова, Н. Н., Бажутин, И. С.	Социально-экономический аудит персонала	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/108248.html
Позднякова, О. Б., Логвиненко, О. А.	Экономика труда	Москва: Ай Пи Ар Медиа	2021	http://www.iprbookshop.ru/111139.html
6.1.2 Дополнительная учебная литература				
Гольшкіна, Л. А., Кавун, Л. В., Капустина, В. А., Мандрикова, Г. М., Тараканов, А. В., Гольшкіной, Л. А.	Управление талантами: путеводитель по программе повышения квалификации	Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет	2019	http://www.iprbookshop.ru/98751.html
Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами	Москва: Московский педагогический государственный университет	2020	http://www.iprbookshop.ru/94683.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