

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.02 «РЕКРУТМЕНТ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль программы «Организационная психология и HR-технологии»

Автор(ы): Ю.В. Безукладникова
А.А. Шаров

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

Екатеринбург
2022

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Рекрутмент персонала»: формирование теоретических знаний и практических навыков по освоению всех этапов рекрутмента: составления профиля кандидата, поиска кандидата по различным внешним и внутренним источникам, отбор и найм персонала в организацию.

Задачи:

- изучение передового отечественного и зарубежного опыта в области рекрутмента персонала;
- изучение особенностей процессов рекрутмента в различных организациях;
- изучение эффективных методик проведения процедур комплектования кадрами в организациях;
- установление оптимальной и рациональной взаимосвязи процессов поиска, отбора и найма персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Рекрутмент персонала» относится к формируемой участниками образовательных отношений части учебного плана.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Технологии оценки персонала организации.
2. Психологическая диагностика в организациях.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-3 Способен анализировать и оценивать процессы управления человеческими ресурсами.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Информационно-коммуникационные технологии поиска кандидатов;
32. Технологии анализа резюме кандидата;
33. Технологии организации и проведения собеседований.

Уметь:



У1. Находить и привлекать кандидатов используя широкий спектр каналов поиска; ;

У2. Анализировать резюме кандидата и оценивать его соответствие профилю должности;

У3. - составлять план, график, организовывать и проводить собеседование с использованием средств связи и лично, интерпретировать результаты собеседования.

Владеть:

В1. Базовыми навыками поиска кандидатов согласно требованиям профиля должности; ;

В2. Навыком определение источников поиска кандидатов, составление плана поиска и привлечения кандидатов; ;

В3. Навыками отбора и анализа информации о потенциальных кандидатах, оценки профессиональной квалификации кандидата.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – 1, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	1 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	52
Лекции	16
Практические занятия	12
Самостоятельная работа студента	56
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	1 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*



4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации	1	22	2	2	-	12
2. Диагностика потребности в персонале и определение требований к кандидатам	1	28	4	4	-	14
3. Современные тренды в рекрутменте	1	24	4	2	-	12
4. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности	1	34	6	4	-	18

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Технологии рекрутмента в системе управления персоналом организации

Сущность, структура, субъекты и объекты системы управления персоналом организации. Технологии рекрутмента: понятийный и классификационный анализ, роль и место в системе управления персоналом организации.

История становления и развития теории и практики рекрутмента в России и за рубежом.

Раздел 2. Диагностика потребности в персонале и определение требований к кандидатам

Методы диагностики потребности в персонале в организации. Процедура сбора заявок на персонал. Анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе. Анализ и проектирование рабочего места (должности). Анализ должности контактным методом с использованием структурированного интервью. Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию. Формирование профиля должности на основе целей, стратегии и структуры организации.

Раздел 3. Современные тренды в рекрутменте



Видео - и WEB-резюме, корпоративные и личные блоги сотрудников. Усиление роли корпоративных сайтов. Специализация job- и HR-сайтов. Онлайн-методы оценки персонала. Рост предложения Executive Search услуг. Использование специального программного обеспечения.

Раздел 4. Технологии первичной диагностики и отбора кандидатов на вакантные должности

Организация системы сбора первичной информации о кандидатах и ее предварительная

обработка. Проверка достоверности информации. Техника собеседования при отборе кандидатов. Выработка стратегии и тактики проведения собеседования. Внутренние эффекты, затрудняющие проведение интервью. Классическая схема проведения собеседования. Разработка структуры интервью в соответствии со спецификой вакансии. Стресс-интервью. «Кейс» - интервью. Интервью по компетенциям. Техника оформления отчетов о собеседовании. Оценка эффективности собеседования. Тестирование в практике рекрутмента. Дополнительные источники информации о кандидате. Алгоритм проведения тестирования: сравнительный анализ отечественной и зарубежной рекрутинговых практик.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.



6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Воденко и др. ; отв. ред. К. В. Воденко. - 2-е изд., стер. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Дашков и К^о ; Ростов на Дону : Наука-Спектр, 2019. - 373 с.

2. Иванова, С. В. 50 советов по рекрутингу [Электронный ресурс] / Светлана Иванова, [Д. Болдогоев, Л. Шинкаренко]. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 256 с. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/88329/#1>.

3. Мелихов Ю. Е., Малуев П. А. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2017. - 193 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162>.

6.2 Дополнительная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс] = On Managing People : пер. с англ. / [Д. Гоулман и др.]. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 240, [1] с. : ил., табл. - (Harward Business Review: 10 лучших статей). - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/87945/#1>.

2. Таран, О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала. Лайфхаки для руководителей и HR [Электронный ресурс] / Олеся Таран. - Электрон. текстовые дан. - Москва : Альпина Паблишер, 2016. - 190 с. : ил., табл. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com/reader/book/87795/#1>

3. Угрюмова, Н. В. Теория организации и организационное поведение для бакалавров и специалистов : учебник для вузов [Гриф УМО] / Н. В. Угрюмова, А. О. Блинов. - Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2015. - 286 с. - Режим доступа: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=344635>

4. Рябикова Н. Е., Рябиков Р. И., Гербеева Л. Ю., Куценко Е. И., Старков М. Д. Аутсорсинг и аутстаффинг : учебное пособие. - Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2016. - 115 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61353>.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

1. hr-портал. Режим доступа: <http://www.hr-portal.ru/>
2. <http://psyjournals.ru>. Режим доступа:
3. www.psi.webzom.ru. Режим доступа:

Программное обеспечение:

1. Электронно-библиотечная система Лань.



2. Электронно-библиотечная система IPRbooks.
3. Офисная система Office Professional Plus.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

