

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и
управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.10 Рекрутмент
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат социологических наук, доцент Снисаренко С. О.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения дисциплины:*

- формирование целостного представления о технологии найма, практического опыта рекрутмента в условиях роста конкуренции на рынке труда для применения в профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины:

Углубить знания, умения и навыки практического опыта рекрутмента в условиях роста конкуренции на рынке труда для применения в профессиональной деятельности; сформировать представление о сущности рекрутмента, найма и адаптации персонала, понятие, принципы организации работы в области рекрутмента, принципы, методы оценки эффективности действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

быть способным анализировать действующую в организации систему найма персонала, выявлять и идентифицировать проблемы в действующей в организации системе найма персонала;

сформировать навыки оценки эффективности действующей в организации системы подбора и отбора персонала, навыки определения факторов, влияющих на эффективность действующей в организации системы подбора и отбора персонала, навыки поиска путей повышения эффективности действующей в организации системы подбора и отбора персонала; освоить навыки по формированию имиджа компании-работодателя в качестве инструмента повышения эффективности затрат на наем и удержание сотрудников.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-1 Способен определять потребность организации в персонале, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала	ПК-1.1 Знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности); порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; источники обеспечения организации кадрами; об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; основы экономики, организации труда и управления; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и контроля бюджетов; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; нормы этики делового общения.	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	ПК-1.2 Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; соблюдать нормы этики делового общения.	

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-1.3 Способен анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); способен размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); способен информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-1.1. Знает общие тенденции на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности); порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах; источники обеспечения организации кадрами; об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; основы психологии и социологии труда; основы экономики, организации труда и управления; технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и контроля бюджетов; технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации; нормы этики делового общения.</p>	<p>способен использовать на практике знания об общих тенденциях на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; способен использовать на практике знания о структуре организации и вакантных должностях (профессии, специальности); способен использовать на практике знания о порядке определения перспективной и текущей потребности в кадрах; способен использовать на практике знания об источниках обеспечения организации кадрами; способен использовать на практике знания об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; способен использовать на практике знания по основам психологии и социологии труда; способен использовать на практике знания по основам экономики, организации труда и управления; способен использовать на практике знания о технологиях и методиках поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; способен использовать на практике знания о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; способен использовать на практике знания о технологиях и методах формирования и контроля бюджетов; способен использовать на практике знания о технологиях, методах и методиках проведения анализа и систематизации документов и информации; способен использовать на практике знания о нормах этики делового общения.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-1.2. Умеет собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и требованиях к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; соблюдать нормы этики делового общения.</p>	<p>способен применить на практике умения собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и требованиях к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; способен применить на практике умения вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; способен применить на практике умения применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствии с их спецификой; способен применить на практике умения консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; способен применить на практике умения использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; способен применить на практике умения составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; способен применить на практике умения соблюдать нормы этики делового общения.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-1.3. Способен анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); способен размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); способен информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>	<p>Применять на практике навыки анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; применять на практике навыки осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); применять на практике навыки осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; применять на практике навыки проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); применять на практике навыки способен размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; применять на практике навыки проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; применять на практике навыки оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); применять на практике навыки информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; применять на практике навыки готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-1.1	ПК-1.2	ПК-1.3
1	Основные понятия рекрутмента.	ПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда: анализ и тенденции развития.	ПК-1	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-1.1	ПК-1.2	ПК-1.3
3	Основные направления классического рекрутмента.	ПК-1	Конспект №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
4	Методы и техники современного рекрутинга.	ПК-1	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
5	Внутренний и внешний подбор персонала.	ПК-1	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
6	Цифровизация подбора персонала: новые вызовы.	ПК-1	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
7	Оценка эффективности работы по подбору персонала.	ПК-1	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
8	Формирование имиджа компании-работодателя как инструмент повышения эффективности затрат на найм и удержание сотрудников.	ПК-1	Конспект №2 (10)	Задания творческого уровня №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Тема 1: Основные понятия рекрутмента. Подбор персонала: сущность и содержание. Подбор, отбор, адаптация новичков. Факторы, влияющие на подбор персонала. Повышение требований к качеству рекрутинговых услуг. улучшение используемых технологий, разработка и применение новых методов поиска и оценки потенциальных кандидатов.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Направления развития рекрутмента в России на примере конкретных компаний.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда: анализ и тенденции развития. Рынок рекрутинговых услуг. Российский и зарубежный опыт рекрутмента. Понятие кадрового агентства. Характерные черты российского рынка рекрутинговых услуг. Преимущественный рост крупных кадровых агентств, обладающих большими конкурентными преимуществами. Сетевые рекрутинговые компании и коммерческие объединения межрегионального типа. Продукты и услуги кадровых агентств. Подбор и предоставление временного персонала: роль в регулировании взаимоотношений субъектов рынка труда.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Понятие внутреннего рынка труда и особенности его функционирования. Горизонтальная и вертикальная ротация персонала предприятия.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Основные направления классического рекрутмента. "Рекрутинг" и "рекрутмент". Классический рекрутмент. Основные этапы технологии рекрутмента. Технология классического рекрутинга: основные этапы и методы.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа:</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Технология прямого поиска: методология и практические аспекты. Подбор специалистов на основе технологий «активного прямого поиска» (Executive search). Лабораторная работа: -
Тема 4: Методы и техники современного рекрутинга. Современные техники подбора персонала. Хедхантинг (охота за головами). Graduate recruitment - подбор выпускников вузов, организация их стажировок. Лизинг персонала. Аутстаффинг. Аутсорсинг кадрового делопроизводства и расчета заработной платы. Аутплейсмент. Кадровый аудит и восстановление. Кадровый консалтинг. Практические занятия/самостоятельная работа: Тендерная система работы по вакансиям на примере российских компаний. Лабораторная работа: -
Тема 5: Внутренний и внешний подбор персонала. Анализ факторов, обеспечивающих внутренний и внешний подбор персонала. Факторы, влияющие на эффективность внутреннего рекрутмента. Факторы, влияющие на эффективность внешнего рекрутмента. Практические занятия/самостоятельная работа: Анализ содержания профстандартов: Специалист по подбору персонала (рекрутер). Специалист по управлению персоналом. Лабораторная работа: -
Тема 6: Цифровизация подбора персонала: новые вызовы. Интернет-рекрутинг. Социальные сети как импульс в развитии технологий подбора персонала. Социальные сети, используемые в рекрутинге. Формирование и использование HR-бренда как инструмента поиска и привлечения кандидатов, расширение охвата поиска кандидатов на вакансии, сбор информации о кандидатах при принятии решения о приеме или отказе. Практические занятия/самостоятельная работа: Сравнительный анализ цифровых инструментов подбора персонала. Лабораторная работа: -
Тема 7: Оценка эффективности работы по подбору персонала. Разработка стратегии найма. Показатели по реализации стратегии подбора персонала. Показатели по источникам поиска кандидатов. Показатели по кандидатам. Соотношение уволившихся за время испытательного срока и общей текучести персонала. Учет прямых и косвенных затрат на процедуру найма. Рейтинг и отбор кандидатов. Соотношение успешно выполненных и запланированных задач по найму. Практические занятия/самостоятельная работа: Разработка типового плана затрат на рекрутинг и методика оценки его эффективности. Лабораторная работа: -
Тема 8: Формирование имиджа компании-работодателя как инструмент повышения эффективности затрат на найм и удержание сотрудников. Принципы формирования успешного HR-бренда. Отличие имиджа работодателя от его бренда. Влияние HR-бренда на эффективность затрат на подбор персонала. Проведение внутренних исследований мнений собственников, топ-менеджмента и сотрудников о бизнес-стратегии и ключевых компетенциях. Соответствие бизнес-стратегии и HR-стратегии компании. Внешние исследования: потребности целевой аудитории соискателей и привлекательность HR-бренда. Проведение качественного конкурентного анализ. Выявление основных конкурентов на рынке труда. Практические занятия/самостоятельная работа: Разработка типовой HR-стратегии компании. Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Аудиторные занятия (АЗ):	32	32
Лекционные занятия (Лек)	16	16
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	16	16
Самостоятельная работа студента (СР)	45	45
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	45	45
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 6
Контактная работа (КоР)	36	36
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Основные понятия рекрутмента.	6	2	2	0	5	2	
2	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда: анализ и тенденции развития.	6	2	2	0	5	2	
3	Основные направления классического рекрутмента.	6	2	2	0	5	2	
4	Методы и техники современного рекрутинга.	6	2	2	0	6	2	
5	Внутренний и внешний подбор персонала.	6	2	2	0	6	2	
6	Цифровизация подбора персонала: новые вызовы.	6	2	2	0	6	2	
7	Оценка эффективности работы по подбору персонала.	6	2	2	0	6	2	
8	Формирование имиджа компании-работодателя как инструмент повышения эффективности затрат на найм и удержание сотрудников.	6	2	2	0	6	2	
Итого:			16	16	0	45	16	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	8	8
Лекционные занятия (Лек)	4	4
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	87	87
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	87	87
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	12	12
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Основные понятия рекрутмента.	7	2	0	0	10	2	
2	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда: анализ и тенденции развития.	7	0	2	0	10	2	
3	Основные направления классического рекрутмента.	7	2	0	0	11	2	
4	Методы и техники современного рекрутинга.	7	0	0	0	11	2	
5	Внутренний и внешний подбор персонала.	7	0	0	0	11	2	
6	Цифровизация подбора персонала: новые вызовы.	7	0	2	0	11	2	

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
7	Оценка эффективности работы по подбору персонала.	7	0	0	0	11	2
8	Формирование имиджа компании-работодателя как инструмент повышения эффективности затрат на найм и удержание сотрудников.	7	0	0	0	12	2
Итого:			4	4	0	87	16

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 7
Аудиторные занятия (АЗ):	28	28
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа студента (СР)	50	50
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	50	50
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	31	31
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Основные понятия рекрутмента.	7	2	2	0	6	2
2	Рекрутмент как элемент инфраструктуры рынка труда: анализ и тенденции развития.	7	2	2	0	6	2
3	Основные направления классического рекрутмента.	7	2	2	0	6	2
4	Методы и техники современного рекрутинга.	7	2	2	0	6	2
5	Внутренний и внешний подбор персонала.	7	2	2	0	6	2
6	Цифровизация подбора персонала: новые вызовы.	7	2	2	0	6	2
7	Оценка эффективности работы по подбору персонала.	7	2	0	0	7	2
8	Формирование имиджа компании-работодателя как инструмент повышения эффективности затрат на найм и удержание сотрудников.	7	0	2	0	7	2
Итого:			14	14	0	50	16

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ 2-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов / Пугачев В. П. - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (г. Москва), 2023 г. - 402 с. - ISBN 978-5-534-08905-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-516031>

2. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. СБАЛАНСИРОВАННАЯ СИСТЕМА ПОКАЗАТЕЛЕЙ 3-е изд., испр. и доп. Учебное пособие для вузов / Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В., 2023 г. - 208 с. - ISBN 978-5-534-06638-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ocenka-personala-sbalansirovannaya-sistema-pokazateley-513592>

3. ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА. Учебник и практикум для вузов / Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р., 2023 г. - 378 с. - ISBN 978-5-534-00729-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/ocenka-personala-511033>

Дополнительная литература:

1. ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УПРАВЛЕНИИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ. Учебник для вузов / Под общ. ред. Панфиловой А.П., Киселевой Л.С. - Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена (Герценовский университет) (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 313 с. - ISBN 978-5-534-14222-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/innovacionnyu-menedzhment-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-519634>

2. УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ: ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ И РАЗВИТИЕ 2-е изд., пер. и доп. Учебник для вузов / Кязимов К. Г. - Академия труда и социальных отношений (г. Москва), 2023 г. - 202 с. - ISBN 978-5-534-09762-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-516339>

3. СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ. Учебное пособие для вузов / Круглов Д. В., Резникова О. С., Цыганкова И. В. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург); Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского (г. Симферополь), 2023 г. - 168 с. - ISBN 978-5-534-14713-1 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/strategicheskoe-upravlenie-personalom-520255>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arh.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный
9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <http://www.ur-pro.ru>. - Текст: электронный
10. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный
11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный
12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный
13. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный
14. Executive.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Нем персонала: цель и задачи. 2. Этапы процесса приема на работу . 3. Определение потребности организации в сотруднике. 4. Процедура подбора кандидатов. 5. Отбор кандидатов и его особенности. 6. Требования к кандидату на занятие вакантного рабочего места. 7. Прием на работу: этапы и требования. 8. Должностная инструкция: содержание и назначение. 9. Квалификационная карта: назначение и содержание. 10. Карта компетенций: назначение и содержание.

Доклад, сообщение/Реферат №2

1. Подбор персонала: современные техники. 2. Хедхантинг (охота за головами как современная техника подбора персонала. 3. Процедура организации подбора на основе работы с выпускниками вузов (стажировки, Graduate recruitment). 4. Современная техника подбора: лизинг персонала. 5. Современная техника подбора: аутстаффинг персонала. 6. Аутсорсинг

кадрового делопроизводства и расчета заработной платы. 7. Современная техника подбора: аутсорсинг. 8. Кадровый аудит и восстановление как современная техника подбора. 9. Современная техника подбора: кадровый консалтинг. 10. Тендерная система работы по вакансиям на примере российских компаний.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Раскрыть особенности рынка рекрутинговых услуг. 2. Провести сравнительный анализ российского и зарубежного опыта рекрутмента. 3. Объяснить содержание понятия "кадровое агентство". 4. Дать характеристику российского рынка рекрутинговых услуг. 5. Объяснить причину преимущественного роста крупных кадровых российских агентств, обладающих большими конкурентными преимуществами. 6. Дать характеристику сетевым рекрутинговым компаниям и коммерческим объединениям межрегионального типа. 7. Охарактеризовать продукты и услуги кадровых агентств. 8. Раскрыть роль подбора и предоставления временного персонала в регулировании взаимоотношений субъектов рынка труда.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

1. Проанализируйте факторы, обеспечивающие внутренний и внешний подбор персонала. 2. Проанализируйте факторы, влияющие на эффективность внутреннего рекрутмента. 3. Проанализируйте факторы, влияющие на эффективность внутреннего рекрутмента. 4. Проанализируйте факторы, влияющие на эффективность внешнего рекрутмента. 5. Проведите анализ содержания профстандарта: Специалист по подбору персонала (рекрутер). 6. Проведите анализ содержания профстандарта: Специалист по управлению персоналом.

Конспект №1

Подготовить опорный конспект темы по следующим вопросам. 1. Дать сравнительный анализ понятий "рекрутинг" и "рекрутмент". 2. Классический рекрутмент: содержание и основные характеристики. 3. Назвать основные этапы технологии рекрутмента. 4. Основные этапы и методы в технологии классического рекрутинга. 5. Объяснить содержание технологии прямого поиска, ее методологию и практические аспекты. 6. Технологии «активного прямого поиска» кандидатов (Executive search): сфера применения.

Конспект №2

Подготовить опорный конспект темы по следующим ключевым вопросам. 1. Успешный HR-бренд: принципы формирования. 2. Основные отличия имиджа работодателя от его бренда. 3. Эффективность затрат на подбор персонала и ее связь с HR-брендом компании. 4. Внутренние социологические исследования стейкхолдеров о бизнес-стратегии и ключевых компетенциях. 5. Требования к разработке успешной HR-стратегии компании. 6. Обоснование необходимости внешних (маркетинговых) исследований для выявления потребностей целевой аудитории и привлекательности HR-бренда. 7. Маркетинг персонала: проведение качественного конкурентного анализа для выявления основных конкурентов на рынке труда.

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

1. Особенности интернет-рекрутинга. 2. Социальные сети в подборе персонала: достоинства и недостатки. 3. Мессенджеры, используемые в рекрутинге. 4. Трудности в формировании и использовании HR-бренда как инструмента поиска и привлечения кандидатов. 5. Проблема расширения охвата поиска кандидатов на вакансии за счет применения цифровых инструментов. 6. Применение цифровых инструментов для сбора информации о кандидатах при принятии решения о приеме или отказе. 7. Сравнительный анализ цифровых инструментов подбора персонала: российский опыт.

Задания творческого уровня №1

1. Разработка стратегии найма. 2. Выбор ключевых показателей по реализации стратегии подбора персонала и их обоснование. 3. Выбор ключевых показателей по источникам поиска кандидатов и их обоснование. 4. Выбор ключевых показателей по кандидатам и их обоснование. 5. Качественный анализ соотношения уволившихся за время испытательного срока и общей текучести персонала. 6. Расчет всех издержек (прямых и косвенных) на процедуру найма. 7. Формирование рейтинга в процедуре отбора кандидатов. 8. Анализ результативности найма: соотношение успешно выполненных и запланированных задач по найму.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен

Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену: (Вопрос №1)

1. Методология подбора персонала.
2. Понятие, основные положения и требования к системе подбора.
3. Планирование подбора. Факторы, влияющие на планирование подбора.
4. Этапы кадрового планирования. Количественная и качественная потребность в персонале.
5. Действия специалистов отдела персонала по планированию поиска и отбора сотрудников.
6. Внешние источники покрытия потребности в персонале.
7. Внутренние источники покрытия потребности в персонале.
8. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения персонала.
9. Особенности поиска и подбора руководителей.
10. Отбор персонала: основные задачи и общая схема отбора персонала.
11. Анализ содержания работ для разработки критериев отбора.
12. Основные группы критериев отбора.
13. Ошибки при разработке критериев отбора.
14. Методы контроля правильности разработанных критериев отбора.
15. Документальное оформление критериев отбора.
16. Должностная инструкция. Квалификационная карта. Профиль должности.
17. Основные этапы отбора.
18. Анализ резюме.
19. Использование психологических тестов при отборе.
20. Собеседование с кандидатом.
21. Задачи собеседования.
22. Внутренние эффекты, приводящие к завышенной или заниженной оценке кандидата.
23. Основные типы интервью.
24. Структурированное интервью.
25. Панельное интервью.
26. Стресс-интервью.
27. Подготовка к проведению интервью.
28. Основные этапы подготовки.
29. Схема построения интервью.
30. Невербальное поведение в ходе интервью.
31. Оценка достоверности информации в ходе интервью.
32. Фиксация результатов интервью.
33. Подведение итогов интервью.

34. Оценка мотивации кандидата.
35. Оценка знаний, умений и навыков кандидата.
36. Оценка общих способностей кандидата.
37. Оценка девиантного поведения кандидата.
38. Оценка личностных качеств кандидатов.
39. Возможные ошибки при оценке кандидатов.
40. Окончательное решение по отбору кандидатов. Оформление кандидата на работу.

Примерный перечень практических заданий к экзамену: (Вопрос №2)

1. Описать основные требования к системе подбора.
2. Назвать базовые этапы кадрового планирования.
3. Перечислить действия специалистов отдела персонала по планированию поиска и отбора сотрудников.
4. Дать характеристику внешних источников покрытия потребности в персонале.
5. Дать сравнительный анализ преимуществ и недостатков внутренних и внешних источников привлечения персонала.
6. Перечислить основные задачи и дать характеристику общей схемы отбора персонала.
7. Проанализировать содержание работ для разработки критериев отбора.
8. Раскрыть смысл разработки документов: должностная инструкция, квалификационная карта и профиль должности.
9. Описать основные требования к содержанию и структуре резюме.
10. Раскрыть основные этапы подготовки и схему построения интервью.

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	ПК-1	способен использовать на практике знания об общих тенденциях на рынке труда и в отдельных отраслях и видах профессиональной деятельности; способен использовать на практике знания о структуре организации и вакантных должностях (профессии, специальности); способен использовать на практике знания о порядке определения перспективной и текущей потребности в кадрах; способен использовать на практике знания об источниках обеспечения организации кадрами; способен использовать на практике знания об организации работ на различных участках производства, организации, отрасли; способен использовать на практике знания по основам психологии и социологии труда; способен использовать на практике знания по основам экономики, организации труда и управления; способен использовать на практике знания о технологиях и методиках поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; способен использовать на практике знания о системах, методах и формах материального и нематериального стимулирования труда персонала; способен использовать на практике знания о технологиях и методах формирования и контроля бюджетов; способен использовать на практике знания о технологиях, методах и методиках проведения анализа и систематизации документов и информации; способен использовать на практике знания о нормах этики делового общения.	40

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
<p>Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сформированные дисциплиной)</p>	ПК-1	<p>способен применить на практике умения собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях организации работ на различных участках производства и на конкретных рабочих местах с учетом целей, задач, планов и структуры организации, особенностях и возможностях кадрового потенциала организации, рынка труда, включая предложения от провайдеров услуг по поиску, привлечению, подбору и отбору персонала, информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда; формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала; способен применить на практике умения вносить корректирующие сведения в требования к кандидатам на вакантные должности (профессии, специальности); определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала; способен применить на практике умения применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой; способен применить на практике умения консультировать по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и по вопросам привлечения персонала; способен применить на практике умения использовать средства обеспечения персоналом, включая сопровождение; способен применить на практике умения составлять и контролировать статьи расходов на обеспечение персоналом для планирования бюджетов; способен применить на практике умения соблюдать нормы этики делового общения.</p> <p>Применять на практике навыки анализировать: - планы, стратегии и структуру организации, - особенности организации работы и производства на конкретных рабочих местах, - рынок труда по организации работы на аналогичном производстве и рабочих местах, - рынок труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности); способен формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и их коррекции; применять на практике навыки осуществлять поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, соответствующей требованиям вакантной должности (профессии, специальности); применять на практике навыки осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; применять на практике навыки проверять информацию о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности); применять на практике навыки размещать сведения о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации; применять на практике навыки проводить собеседования и встречи с кандидатами на вакантные должности (профессии, специальности) с обеспечением обратной связи; применять на практике навыки оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности); применять на практике навыки способен информировать и консультировать руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом и привлечения персонала с оценкой затрат; применять на практике навыки готовить предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала.</p>	60