МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор

_____

"_____"_____20__ г.

Рабочая программа дисциплины «Рекрутмент»

Цикл: _____

Направление подготовки: «080200 Менеджмент»

Профиль подготовки: «Управление персоналом»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Принята на заседании кафедры управления человеческими ресурсами

(протокол № ___ от «__» _____ 2012 г.)

Заведующий кафедрой _____(Е.В. Фахрутдинова)

Утверждена Учебно-методической комиссией Института управления и территориального развития

(протокол №____ «_____»_____20__ г.)

Председатель комиссии _____ (Е.П. Фазлыева)

Казань 2012

Рабочая программа дисциплины «Рекрутмент»
предназначена для студентов 5 курса

Автор: С.П. Пшеничный

КРАТКАЯ АННОТАЦИЯ

Курс предназначен для студентов пятого года обучения. Курс предполагает знание психологии, основ управления персоналом, основ теории управления, информационных технологий в управлении персоналом.

В курсе рассматриваются основные подходы к проектированию и обработке баз данных, а также направления их использования в современном менеджменте.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО с учетом рекомендаций и ПрООП ВПО по направлению подготовки 080400 – «Управление персоналом».

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью курса «Рекрутмент» является формирование у студентов глубоких теоретических знаний в области технологий подбора и оценки персонала. Главная цель курса состоит в получении практических навыков по реализации эффективных подходов найма персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП БАКАЛАВРИАТА

Данная учебная дисциплина относится к специальной части дисциплин гуманитарного цикла учебного плана направления «Управление персоналом».

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин как «Управление проектами», «Бизнес-планирование».

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с сущностью и организацией системы подбора наемных рабочих в компанию. Студенты получают представление о базовых подходах, функциях и методах рекрутинга. Студенты получают навыки эффективного участия и выработки обоснованных решений при поиске и отборе кандидатов; мотивирования кандидата на работу в компании и формирования лояльности, начиная с этапа подбора и оценки.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих

компетенций (согласно ФГОС по данному направлению):

Наименование компетенции	Код компетенции
Владение навыками самостоятельной творческой работы, умением организовывать свой труд	ОК-4
Обладание комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом	ОК-9
Умение создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	ОК-11
Обладание навыками публичных деловых и научных коммуникаций (презентаций, переговоров), способностью использовать для решения коммуникативных задач современные технические средства и информационные технологии	ОК-13
Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	ПК-7
Умение выбирать направление деятельности в системе управления персоналом исходя из задач организации, видеть задачу целиком, систематизировать информацию для достижения поставленной цели	ПК-17
Знание методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	ПК-21
Умение своевременно и профессионально консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора, в том числе о возможных конфликтах интересов и соблюдении конфиденциальности	ПК-31
Умение проводить совещания: выбирать тему, формировать регламент, анализировать проблемное поле, информировать других, принимать совместные решения	ПК-40

В результате изучения учебной дисциплины выпускники должны

Знать:

- цели и задачи и основные этапы процесса рекрутмента;
- принципы построения эффективных процессов рекрутмента в компании;
- виды каналов распространения информации о вакансии и сбора информации о кандидатах;
- методики подбора кандидатов в современных компаниях;
- структуру рынка труда в условиях современной экономики;
- методики оценки кандидатов в применении к задачам должности.

Уметь:

- **проводить анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе.**
- **проектировать рабочее место (должность).**
- **осуществлять сбор заявок на персонал;**
- **взаимодействовать с кадровыми департаментами предприятий-заказчиков;**
- ориентироваться в трендах и перспективах современного рынка рекрутмента.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Форма обучения: *очно-заочная*

Количество семестров: один

Форма контроля *(по семестрам): 10* семестр – диф. зачет.
Общая трудоемкость дисциплины составляет 108 часов, 3 зачетные единицы.

№ п/п	**Виды учебных занятий**	Количество часов
		1 се-местр
1.	Всего часов по дисциплине	108
2.	Самостоятельная работа	54
3.	Аудиторных занятий	54
	в том числе: лекций/ потоковые консультации	24/6
	семинарских (или лабораторно-практических) занятий/ групповые консультации	12/12

№ п/п	Название темы и ее содержание	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля Успеваемости (по темам)
		лекц.	семи-нары.	сам. раб.	
1	**Тема 1. ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ЭТАПЫ РЕКРУТМЕНТА.**	4	0	4	тест
2	**Тема 2. СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ РЕКРУТМЕНТА.**	4	2	4	тест
3	**Тема 3. ПРОЕКТИРОВАНИЕ РАБОЧЕГО МЕСТА И СБОР ЗАЯВОК НА ПЕРСОНАЛ.**	4	2	10	тест
4	**Тема 4. ТЕХНОЛОГИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С КАДРОВЫМИ СЛУЖБАМИ ЗАКАЗЧИКА.**	2	0	10	тест
5	**Тема 5. МЕТОДИКИ РАСПРОСТРАНЕНИЯ ИНФОРМАЦИИ О ВАКАНСИЯХ И СБОРА ИНФОРМАЦИИ О КАНДИДАТАХ.**	2	2	10	тест, контрольная работа
6	**Тема 6. МЕТОДИКИ ОЦЕНКИ КАНДИДАТОВ И ТЕХНОЛОГИИ**	6	4	10	тест, контрольная работа

	ПРОВЕДЕНИЯ ИНТЕРВЬЮ.				
7	**Тема 7. СОПРОВОЖДЕНИЕ КАНДИДАТОВ В ПЕРИОД ИСПЫТАТЕЛЬНОГО СРОКА.**	2	2	6	тест, контрольная работа
	ИТОГО	24	12	54	экзамен

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, разбор конкретных ситуаций) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Процесс изучения дисциплины «Рекрутмент» включает в себя проведение лекционных занятий в соответствии с тематическим планом. При изложении лекционного материала преподавателю рекомендуется использовать презентации в программе Power Point, электронный планшет, фрагменты видеоматериалов по теме лекции.

Промежуточным контролем знаний студентов в течение и обучения являются контрольные работы (2) по ключевым темам читаемой дисциплины. Особенное место при чтении курса занимают практические занятия. На практических занятиях при освоении новой темы студентам выдаются задания направленные на закрепление практических навыков в данной предметной области. За выполнение задания студентам выставляются баллы.

В конце семестра набранные баллы суммируются, студенты пишут контрольный тест на проверку закрепления практических знаний и умений, балл по которым также прибавляется к общему количеству баллов по текущему внутрисеместровому контролю (согласно балльно-рейтинговой системе оценки знаний).

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе - самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и практических рекомендаций лидеров финансового менеджмента России и финансовых департаментов ведущих российских и зарубежных компаний.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по курсу;
- работу с электронными учебными ресурсами;
- изучение Интернет-ресурсов;
- выполнение контрольной работы;
- индивидуальные и групповые консультации по наиболее сложным вопросам;
- работу с компьютерными обучающимися программами (КОПР);

Формой итогового контроля знаний студентов является письменный экзамен, в ходе

которого оценивается уровень теоретических знаний и навыки решения управленческих задач, выполняемых финансовым менеджером.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

СПИСОК ВОПРОСОВ К ЭКЗАМЕНУ

1. Рекрутмент: понятие и сущность.

2. История возникновения рекрутинга в России и за рубежом.

3. Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.

4. Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.

5. Технология рекрутинга.

6. Технология работы рекрутинговой компании.

7. Информационное обеспечение рекрутинга.

8. Технологии описания рабочего места (должности).

9. Разработка личностной спецификации и квалификационной характеристики.

10. Особенности составления плана рекрутмента и плана – графика работ.

11. Анализ возможных источников набора кадров.

12. Основы психодиагностики: классификация методов.

13. Специфика отбора на основе документов.

14. Рекрутерская информация.

15. Собеседование как метод отбора персонала.

16. Тестирование как метод отбора персонала.

17. Типология тестов. Требования к тестам.

18. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.

19. Услуги рекрутинговых организаций.

20. Стратегии рекрутингового бизнеса.

21. Сопровождение кандидата на этапе адаптации.

22. Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.

23. Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.

24. Правила составления заявки.

25. Технология ассесмент – центра.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента. Изд. Альпина Бизнес Букс, 2008.
2. Гарет Робертс. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях (Recruitment and Selection). Серия: Практическое руководство. Пер. с англ. Изд.: ГИППО, 2009.
3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие для вузов по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - М.: Инфра-М, 2010.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

4. Новак Б.В.Поиск персонала на компьютере: как сэкономить на кадровом агентстве.- СПб.: Питер, 2007.
5. Одегов, Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учебник для вузов по экономическим специальностям / Ю. Г. Одегов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Альфа-Пресс, 2008.
6. Лукашевич, В.В. Основы управления персоналом: учебное пособие по специальности "Управление персоналом" / В. В. Лукашевич. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: КноРус, 2010.

ИНТЕРНЕТ-ИСТОЧНИКИ

1. http://www.e-xecutive.ru - Сообщество эффективных менеджеров.
2. HR-Journal.ru Журнал « Работа с персоналом».
3. http://www.hrm.ru – Ведущий портал о кадровом менеджменте

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование технического средства	Количество
Сервер Sun Fire X4150	1
Компьютеры: Geg Popular, 1500 Mhgz, ОЗУ 256 Mb, HDD 40 Gb	25
Проектор:	2