

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТМЕНТА ПЕРСОНАЛА

наименование дисциплин

Автор: Ленская И.Ю., кан. социол. наук, доцент

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.04.03 Управление персоналом

Образовательная программа «Управление обучением, конкурентоспособностью, трудоустройством и профессиональной карьерой персонала»

Квалификация (степень) выпускника: *Магистр*

Форма обучения: очная, заочная

Цель освоения дисциплины: формирование компетенций: – Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; – Умение определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

План курса:

Тема 1. Рекрутмент персонала: средства, способы привлечения и подбора персонала

Определение и содержание понятия «привлечение персонала». Определение и содержание понятия «подбор персонала». Средства на закрытие вакансии. Сроки и зональность. Финансовые средства. Плановый, срочный и экстренный подбор персонала. Внутренний рекрутмент: выдвижение, ротация, работа с кадровым резервом. Внешний рекрутмент. Способы поиска и подбора персонала: поиск среди знакомых или через друзей; размещение объявлений в общественных местах; размещение объявлений в газете; поиск в Интернете; обращение в службу занятости; участие в профильных ярмарках вакансий; работа с вузами; участие в профильных объединениях, выставках; работа с внутренним (кадровым) резервом.

Тема 2. Технологии – инструменты и механизмы рекрутмента

Технологии поиска и подбора персонала. Массовый рекрутмент для укомплектования одноплановых, типовых позиций, разноплановых, сложных позиций. Массовый рекрутмент: подбор персонала на вахту; транзит рабочей силы. Аутсорсинг персонала: Подбор временного персонала; Лизинг персонала. Graduate recruitment: стажировка; работа с вузами. Selection: Staff selection; Management selection. Executive search: Talents search; Board search. Хедхантинг. Cross-country search. Соотношение технологий рекрутмента по критериям: объект поиска; сроки поиска кандидатов; методы поиска кандидатов; кандидаты; глубина собеседования с кандидатом; проверка рекомендаций; испытательный срок.

Кадровое агентство: партнер или провайдер? Сотрудничество или противостояние. Сравнительная характеристика услуг, предоставляемых различными видами агентств.

Тема 3. Анализ потребностей в персонале. Составление профиля позиции (должности)

Цель подбора персонала. Бюджетирование. Анализ рынка предложений работодателей. Анализ рынка ожиданий кандидатов. Анализ потребности в персонале. Планирование рекрутмента: проблемы и решения. Сильные стороны организации. HR-бренд. Запрос в отдел подбора персонала (форма № 1: вновь открываемая позиция). Анкета внутреннего кандидата. Профиль позиции. Алгоритм поиска сотрудника. Бланк для снятия профиля. Требования к квалификации. Личностные характеристики. Необходимый опыт работы. Навыки работы со специализированными программами. Условия работы. Мотивационный пакет. Корпоративная культура. Профессиональный и карьерный рост. Процедура взаимодействия и работы с кандидатом. «Пять простых вопросов» для экспресс-оценки кандидатов. Карта поиска специалиста.

Тема 4. Рекрутмент персонала: практика принятия решений и применение инструментов

Как составить эффективное объявление. Контент-анализ (предварительная оценка резюме). Структура резюме. Технология первичного отсева кандидатов. Критерии отсева: объективные минус-признаки; субъективные минус-признаки. Позиционирование резюме. Правила хорошего тона в рекрутменте. Эффективные телекоммуникации в рекрутменте: особенности телефонного интервьюирования. Правила эффективных телекоммуникаций. Вопросы как инструмент рекрутмента. Правила постановки вопросов. Классификация вопросов: по форме ответов; по развернутости ответов; по характеру возможных ответов; по содержанию; по способу формулирования; по отношению к цели интервью. Разновидности вопросов, применяемых при проведении интервью: блоки вопросов и их характеристика. Методика постановки проективных вопросов: мотивация (материальная и нематериальная); профессиональные отношения в группе (руководитель – сотрудник); межличностные отношения в группе (коллективе); личностные ценности, честность, лояльность к организации; поведение в конфликте; способность к работе с клиентами и выстраиванию конструктивных отношений с ними.

Тема 5. Эффективные и популярные инструменты рекрутинга персонала: интервью, деловая игра, тестирование

Методики проведения интервью: Анкетирование, опрос (интервьюирование по шаблону); Интервьюирование; Собеседование; Переговоры. Типичные ошибки при проведении интервью. Качества, необходимые эффективному рекрутеру. Техника активного слушания в рекрутменте. Техника пауз. Классификация интервью (собеседований). Виды интервью: Психологическое интервью (личностное); Профессиональное ориентирование (карьерное консультирование); Биографическое интервью; Профессиональные интервью (Структурированное (формализованное) интервью, Неструктурированное (неформализованное) интервью); Интервью по компетенциям (анализ выраженности компетенций; Теория компетентности и рекрутмент); Проективное интервью; Ситуационное интервью, или case-интервью; Экспертное интервью. Деловая игра как инструмент подбора персонала. Применение деловых игр в рекрутменте. Формы проведения деловых игр в рекрутменте: дискуссия, обсуждение кейса, ролевая игра, пошаговая игра. Правила проведения деловых игр. Невербальные средства коммуникации: язык тела, язык глаз. Тестирование.

Основная литература:

1. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. 688 с.– М. : Проспект, 2019.
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, 2017.