

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор  
Е. В. Нехода

Рабочая программа дисциплины

**Рекрутинг и онбординг персонала**

по направлению подготовки / специальности

**38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) подготовки/ специализация:

**Управление персоналом**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация

**Стратегическое управление персоналом**

Год приема

**2025**

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП  
Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК

М.В. Герман

Томск – 2025

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

ПК-4 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения.

– РОПК-4.1 Знает элементы системы стратегического управления персоналом организации; стратегии, политики, технологии управления персоналом организации в динамичной среде; показатели оценки эффективности стратегии, политики, технологии управления персоналом в динамичной среде; технологии проведения аудита и контроллинга в управлении персоналом; организацию управления развитием организации.

– РОПК-4.2 Умеет осуществлять стратегический анализ и диагностику состояния человеческих ресурсов в организации; осуществлять целеполагание в области управления персоналом организации; разрабатывать комплексную стратегию управления персоналом |организации, в зависимости от состояния внешней среды; определять показатели эффективности разработанной системы стратегического управления персоналом организации; методы реализации системы стратегического управления персоналом организации; формировать и использовать персонал в соответствии со стратегией организации; разрабатывать новые методы, технологии реализации системы стратегического управления персоналом организации

## **2. Задачи освоения дисциплины**

– Освоить понятийно-терминологический аппарат рекрутмента.

– Изучить эволюцию концепций рекрутмента.

– Изучить основные концепции современного рекрутмента в связи со стратегией организации.

– Научиться применять современные технологии рекрутмента для формирования персонала организации.

## **3. Место дисциплины в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к Блоку 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, предлагается обучающимся на выбор.

#### **4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине**

Четвертый семестр, зачет.

#### **5. Входные требования для освоения дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующей дисциплине: Управление человеческими ресурсами.

#### **6. Язык реализации**

Русский

#### **7. Объем дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

– лекции: 8 ч.;

– практические занятия: 20 ч.

в том числе практическая подготовка: 20 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

#### **8. Содержание дисциплины, структурированное по темам**

##### **Тема 1. Место рекрутмента в HR-цикле**

Место рекрутмента в система управления персоналом организации (в составе HR-цикла). Роль и важность рекрутмента в системе управления персоналом организации. Современные проблемы рекрутмента и пути их решения. Внешний и внутренний рекрутмент. Задачи рекрутмента. Взаимодействие рекрутмента с субъектами рынка труда.

##### **Тема 2. Основные концепции рекрутмента**

Современные концепции эффективного найма персонала. Ключевые проблемы найма в настоящее время. Факторы эффективного найма. Рекрутмент 1.0–2.0–3.0–4.0. Стратегический и тактический рекрутмент. Принципы эффективного рекрутмента. Стратегии найма.

##### **Тема 3. Современные технологии рекрутмента**

Инструменты оценки потребностей в персонале. Система методов оценки кандидатов разного уровня. Профилирование должностей. Технологии Headhunting, традиционного и масс-рекрутмента. Источники поиска кандидатов. Методы отбора кандидатов. Оценка результативности рекрутмента.

#### **9. Текущий контроль по дисциплине**

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости занятий, тестов по лекционному материалу, выполнения домашних заданий, решения бизнес-кейсов и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

#### **10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**

**Зачет в четвертом семестре** проводится в письменной форме по билетам. Зачетный билет состоит из двух теоретических вопросов. Продолжительность зачета 1,5 часа.

Ответы даются в развернутой форме.

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено». Критерии оценки, приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки зачетных ответов

<b>Оценка</b>	<b>Характеристика</b>
Зачтено	Даны полные и развернутые ответы на вопросы. Даны ответы на дополнительные вопросы.
Не зачтено	Даны ограниченные ответы на вопросы. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют.

Примеры зачетных вопросов:

1. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента.
2. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.
3. Субъекты рекрутинга.
4. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.
5. Профессиональные качества рекрутера.
6. Массовый рекрутинг: цели и задачи. Виды массового рекрутинга.
7. Традиционный подбор персонала.
8. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search.
9. Аутсорсинг и лизинг персонала.
10. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
11. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.
12. Понятие рекрутмента. Цели и задачи рекрутмента. Виды рекрутинга. Внешний и внутренний рекрутинг.
13. Субъекты рекрутинга. Этапы рекрутмента и их взаимосвязь.
14. Документооборот в рекрутинге: сопровождение процесса. Оформление заявки на персонал. Требования работодателя и специфика трудового законодательства.
15. Профессиональные качества рекрутера.
16. Массовый рекрутинг: цели и задачи. Виды массового рекрутинга.
17. Традиционный подбор персонала.
18. Хэдхантинг. Graduate recruitment. Staff selection. Executive search. Talents search.
19. Аутсорсинг и лизинг персонала.
20. Использование различных технологий привлечения персонала в современных компаниях.
21. Соотношение профессиональных компетенций, должностей и методов рекрутинга.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации размещены на сайте ТГУ в разделе «Информация об образовательной программе» - <https://www.tsu.ru/sveden/education/eduop/>.

## **11. Учебно-методическое обеспечение**

а) Электронный учебный курс по дисциплине в среде электронного обучения IDO - <https://lms.tsu.ru/>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

## 12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

### а) основная литература:

– Агеева, Ю. В. Собеседование в рекрутинге: коммуникативные стратегии и тактики : монография / Ю. В. Агеева ; под редакцией Т. Г. Бочиной. — 4-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2023. — 254 с. — ISBN 978-5-9765-2542-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/292625>

– Захарова, Т. И. Теория и практика рекрутинга : учебное пособие / Т. И. Захарова. — Москва : ЕАОИ, 2010. — 256 с. — ISBN 978-5-374-00173-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/126553>

– Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2016. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/88329>

– Симченко, Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Н. А. Симченко, В. Ю. Острик, И. М. Шаповалова. — Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. — 120 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/164919>

### б) дополнительная литература:

– Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. — Москва : Дашков и К, 2021. — 392 с. — ISBN 978-5-394-04494-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/229967>

– Захарова, Л. Н. Современные концепции и методы управления персоналом : учебно-методическое пособие / Л. Н. Захарова, И. С. Леонова, А. И. Махалин. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2019. — 48 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/144885>

– Окунцева, К. Все, что вы хотели знать об IT-рекрутинге: Как обогнать конкурентов в гонке за профессионалами / К. Окунцева. — Москва : Альпина Паблишер, 2022. — 184 с. — ISBN 978-5-907534-89-8. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/213851>

### в) ресурсы сети Интернет:

– Менеджмент в России и за рубежом: электронная копия журнала. – Режим доступа: <http://www.mevr.ru/> — Загл. с экрана.

– Технологии рекрутинга: открытый онлайн-курс <https://stepik.org/course/109813/promo>

– Федеральный образовательный портал экономика, социология, менеджмент. – Режим доступа: <http://ecsosman.hse.ru>. — Загл. с экрана.

## 13. Перечень информационных технологий

### а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);

– публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).

### б) информационные справочные системы:

– Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ — <http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>

– Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ — <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>

- ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
- Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
- ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
- ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

в) профессиональные базы данных:

- Университетская информационная система РОССИЯ – <https://uisrussia.msu.ru/>
- Единая межведомственная информационно-статистическая система (ЕМИСС) – <https://www.fedstat.ru/>

#### **14. Материально-техническое обеспечение**

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

#### **15. Информация о разработчиках**

Черепанова Наталья Владимировна, канд. философ. наук, доцент кафедры организационного поведения и управления персоналом ИЭМ ТГУ.