

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

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

Квалификация

Стратегическое управление персоналом

Год приема

2024

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК

М.В. Герман

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

Оценка	Характеристика
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 электронном университете «Moodle» - <https://moodle.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 Паблицер, 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 Паблицер, 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.mevriz.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 On-eNote, 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.