

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ФТД.1РЕКРУТИНГ ПЕРСОНАЛА

Автор: старший преподаватель кафедры Корпоративного управления Архипова Т.Г.

Код и наименование направления подготовки, профиля:38.03.03 Управление персоналом

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Дисциплина ФТД.1 «Рекрутинг персонала» обеспечивает второй этап формирования компетенций: способность применять знания основ кадрового планирования и маркетинга персонала в стратегии привлечения персонала в организации (ПК-2); четвертый этап формирования компетенции:проводить процедуры приема, увольнения, перевода и перемещения персонала в соответствии с законодательством РФ (ПК-10); третий этап формирования компетенции: способность рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации (ПК-15).

План курса

Тема 1 Понятие рекрутмента. Становление рекрутингового бизнеса в России.

Содержание рекрутинга персонала.

История зарождения и формирования рекрутинга за рубежом и в России.

Задачи, функции и тенденции развития современного рекрутинга.

Примеры передового отечественного и зарубежного опыта рекрутмена в современных организациях.

Тема 2 Принципы и факторы отбора и найма персонала. Цели и задачи рекрутмента. Бесконтактные методы в отборе кандидатов Контактные методы в отборе кандидатов Источники найма персонала

Планирование привлечение персонала. Оценка затрат на привлечение персонала.

Разработка основных оценочных критериев к кандидатам.

Анализ внешнего рынка рабочей силы. Внутренние и внешние источники поиска кандидатов.

Организация работы по поиску кандидатов. Содержание работы по процедурам проведения отбора в организациях.

Методы отбора кандидатов: анализ анкетных данных, телефонное и личное собеседование, методы психодиагностики, тестирование, испытания и проверка рекомендаций, технологии использования кадрового резерва.

Тема 3 Хедхантинг, аутплейсмент, лизинг персонала Интернет-технологии в рекрутменте

Применение графологии, физиогномики и астрологии и других методов для подбора кандидатов.

Найм персонала.

Документальное обеспечении найма.

Последовательность действий на этапе найма.

Организация процессов адаптации персонала.

Значение наставничества в адаптации.

Причины тяжелой адаптации работников.

Тема 4 Технология работы и виды услуг рекрутинговых агентств Ассоциация консультантов по подбору персонала

Перечень и анализ затрат на набор, отбор, найм и адаптацию персонала.

Расчет эффективности рекрутмента.

Перечень ошибок при подборе кандидатов. Анализ текучести кадров.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: тестирование
- при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, ситуационные задачи, тестирование, контрольные работы.

Промежуточная аттестация проводится в форме **зачета**.

Основная литература

1. Управление персоналом: учебник и практикум для прикл. бакалавриата / под ред. А. А. Литвинюка. 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт , 2016. - 434 с.
2. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А. Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 693 с.
3. Управление персоналом: учеб.пособие/ под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов н/Д: Феникс, 2014. - 381 с.
4. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс].- Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. - 160 с. Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1559>.— ЭБС «IPRbooks».