

# АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## Б1.В.05 ТЕХНОЛОГИИ РЕКРУТМЕНТА ПЕРСОНАЛА

**Автор:** старший преподаватель кафедры Корпоративного управления

**Код и наименование направления подготовки, профиля:** 38.04.03 Управление персоналом

**Квалификация (степень) выпускника:** магистр

**Форма обучения:** очная

### **Цель освоения дисциплины:**

Дисциплина Б1.В.05 «Технологии рекрутмента персонала» обеспечивает первый этап формирования компетенций: способность разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора персонала (ПК -3); первый этап формирования компетенции: способность разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом (ПК-10).

### **План курса**

#### **Тема 1 Рекрутмент в системе управления человеческими ресурсами организации**

Понятие стратегического и тактического кадрового планирования. Методы диагностики потребности в персонале в различных подразделениях компании. Анализ рынка труда и кадровой ситуации в регионе. Анализ и проектирование рабочего места (должности). Формирование портрета идеального кандидата: соотношение должностных обязанностей, профессиональных и личностных компетенций кандидата на вакансию. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации. Типичные ошибки, встречающиеся при проведении анализа работы

#### **Тема 2. Современные технологии рекрутмента на рынке труда и их характеристика**

Определение рынка труда и его роли в системе рыночной экономике.

Взаимосвязь понятий «рынок труда», «рынок рабочей силы», «рынок трудовых ресурсов». Экономические, социальные и юридические предпосылки формирования рынка труда.

Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании. Компетенции рекрутера. Критерии успешности работы рекрутера.

Корпоративные рекрутеры и рекрутеры агентства: сходства и различия. Технологии работы рекрутингового (кадрового) агентства: классические технологии работы рекрутеров, интернет-технологии в рекрутменте, аутплейсмент.

Алгоритм подбора: анализ вакансии, составление описания вакансии, привлечение кандидатов, отбор заявок, обращений, резюме, предварительная оценка (телефонное интервью, анкетирование, тестирование), итоговая оценка (собеседование, профессиональные задания, принятие решения по вакансии), предложение о работе, обсуждение итоговых условий с кандидатом.

Постановка целей и задач по продвижению услуг кадрового агентства. Формирование профессионального имиджа. Участие в профессиональных и отраслевых выставках. Проведение семинаров и конференций. Взаимодействия с Интернет-порталами, размещение вакансий. Продвижение сайта, организация рекламных PR-акций. Критерии выбора кадрового агентства.

Оценка эффективности сотрудничества с кадровым агентством.

#### **Тема 3. Технология организации и проведения маркетинга человеческих ресурсов в практике рекрутмента**

Разработка маркетинговой политики. Анализ рынка и динамики отрасли.

Специализация и позиционирование кадрового агентства на рынке. Конкурентный анализ на рынке услуг HR. Формирование ассортимента услуг. Выбор методологии ценообразования.

Маркетинговые технологии в рекрутменте: «позиционирование», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама».

Найм в категориях маркетинга: «продукт», «рынок», «цена», «спрос». Найм персонала как маркетинговая программа: изучение рынка труда, конкурентный анализ работодателей, позиционирование вакансии, разработка стратегии подбора; рекламная поддержка вакансии, бюджетирование и расчет затрат, PR-технологии при формировании имиджа работодателя.

#### **Тема 4. Технологии профессиографического анализа работы (должности)**

Рабочее место: понятие, виды, требования к организации. Анализ вакансии. Составление описания вакансии. Формирование требований к кандидатам: совместная работа «заказчика вакансии» и рекрутера. Источники и методы привлечения кандидатов. Этапы привлечения кандидатов: публикации объявлений, реклама.

Характер анализа рабочих мест. Использование информации, полученной в результате анализа рабочих мест. Этапы анализа рабочего места: анализ структуры организации и места каждого рабочего процесса в нем; определение целей анализа рабочего места, как будет использоваться информация о нем; отбор типичных рабочих мест; выбор метода анализа рабочего места и его использование с целью сбора необходимых данных; описание рабочего места; создание спецификации рабочего места; использование информации для проектирования рабочего места; использование информации для формирования критериев оценки кандидатов на работу в должности; оценка и внедрение проекта модифицированного рабочего места.

Профессиографический анализ рабочих мест. Профессиограмма и психограмма. Методы сбора информации для анализа работы: интервью, опросные листы, наблюдение, ежедневник/журнал респондента. Количественные методы анализа работы: позиционный опросный лист для анализа должности, процедура департамента труда, функциональный анализ работы.

Описательные характеристики деятельности: параметрическое описание (целостное), морфологическое описание (по элементам), функциональное описание. Количественная оценка элементов деятельности. Составление описания рабочего места: определение работы, краткое описание работы, отношения, обязанности и ответственность, полномочия, стандарты исполнения, условия труда и окружающая среда, основные принципы описания работ. Описание спецификации работы: спецификация для обученного персонала в сравнении со спецификацией для необученного персонала; спецификация работы, основанная на субъективном мнении; спецификация работы, основанная на статистическом анализе.

#### **Тема 5. Бесконтактные методы оценки кандидатов**

Бесконтактные методы отбора как технология предварительной оценки кандидата на должность. Заявление: внешний вид, стиль изложения, анализ содержания с позиций специфики и профиля требований к должности.

Резюме: понятие и виды (хронологическое, функциональное, хронологически-функциональное, целевое, стандартное, развернутое, мини-резюме). Цель резюме. Структура резюме: заголовок, основные личные данные, цель обращения, опыт работы, образование, дополнительная информация, дата составления резюме. Стиль написания резюме. Особенности анализа и оценки резюме. Проверка правильности данных, представленных в резюме.

Свидетельства в бесконтактном оценивании претендентов. Персональное анкетирование при найме. Рекомендательные письма и методы анализа их содержания.

Современные подходы к биографическому анкетированию, графологической экспертизе и медицинскому заключению при отборе. Проверка достоверности информации о кандидате и ее роль в процессе отбора. Этические и правовые нормы при проведении проверок.

## **Тема 6. Контактные методы в отборе кандидатов и оценка их эффективности**

Контактные методы оценки кандидатов: собеседование (интервью), активные профессиональные испытания. Сущность и цели собеседования при отборе персонала.

Классификация и структура разновидностей интервью: по форме построения (структурированное и неструктурированное), способу проведения (телефонное, индивидуальное, последовательное, панельное, групповое и метод центра оценки), целям и этапам отборочного процесса (предварительное, основное и завершающее собеседование), содержанию и типу задаваемых вопросов (биографическое, ситуационное, проективное, стресс-интервью и интервью по компетенциям).

Содержание подготовки к собеседованию при отборе персонала. Этапы (фазы) проведения собеседования. Содержание и цели каждого этапа. Техника собеседования при отборе персонала. Оценка невербального поведения на отборочном собеседовании.

Возможные ошибки техники ведения беседы и способы их преодоления. Сравнительные характеристики методов собеседования (интервью), их относительная валидность. Сочетание собеседования с другими методами оценки персонала.

Профессиональные испытания и их виды. Центры оценки (assessment center): понятие, виды (центры оценки и развития, центр самопознания, стратегический центр) и содержание деятельности. Технология проведения оценочных процедур. Этапы и процедуры обработки результатов, виды и формы их представления.

## **Тема 7. Технологии проведения интервью при отборе кандидатов**

Интервью как метод оценки персонала. Основные правила проведения интервью.

Планирование и подготовка к собеседованию: определение требований к кандидату на должность, выбор способа интервьюирования в зависимости от целей и задач отбора, определение критериев оценки, разработка структуры и содержания интервью в соответствии со спецификой вакансии, выбор стиля проведения интервью.

Техника проведения собеседования: способы установление контакта в процессе собеседования и презентация компании во время собеседования. Внутренние эффекты, затрудняющие проведение интервью. Технология получения информации от соискателя с использованием вопросов. Типы вопросов и их использование в собеседовании: биографические, функциональные, экспертные, проективные, метода критических случаев, моделирование рабочих ситуаций, стресс-интервью.

Техника оценки информации по ходу собеседования. Установление соответствия «работник – организация» во время собеседования.

Особенности проведения метапрограммного интервью. Преимущества использования метапрограммного интервью. Речевые шаблоны (метапрограммы), отражающие и позволяющие оценить особенности мышления кандидата, принятия им решений, его мотивации и предпочтений в рабочих отношениях.

Проблема выявления ложной информации в процессе проведения интервью. Вербальные и невербальные индикаторы лжи. Типичные ошибки при проведении собеседований. Принципы принятия решения по итогам проведения интервью. Анализ эффективности проведения собеседования, оценка его результатов и оформление заключения. Техника оформления отчетов о собеседовании

## **Тема 8. Теоретические и практические основы профессионально-психологического отбора**

Профессионально-психологический отбор: понятие, сущность, цели и задачи. История возникновения и становления профессионального психологического отбора: зарубежный и отечественный опыт. Место и роль профессионального психологического отбора в общей структуре отбора персонала.

Выбор концептуальной схемы отбора. Формирование (разработка) модели

профессионально-психологического отбора.

Психологический диагноз. Уровни и виды диагноза. Основные этапы разработки и практической реализации мероприятий профессионального психологического отбора. Субъективные и объективные факторы, обуславливающие эффективность мероприятий профессионального психологического отбора.

Подходы к оценке морально-нравственных аспектов целесообразности профессионального психологического отбора. Проблема дискриминации прав при осуществлении мероприятий профессионального психологического отбора.

### **Тема 9. Психометрические методы отбора и оценки персонала**

Предметная теория, дифференциальная психометрика и практика применения как основа психодиагностики. Психометрические основы психодиагностики. Психодиагностика как основной элемент профессионального психологического отбора.

Методологические основы психодиагностики. Область применения психодиагностики. Особенности измерения в современной психодиагностике. Понятие теста. Виды тестов. Психологическое тестирование, психодиагностика и психологическая оценка. Формы психологического тестирования.

Методы психодиагностики. Классификация психодиагностических методов. Валидность, надёжность и репрезентативность как основные критерии оценки качества психодиагностической методики. Понятие стандартизации теста. Объективность теста. Области психологического тестирования.

Психодиагностическая оценка личности. Психодиагностические критерии профессиональной деятельности. Оценка соответствия психологических особенностей личности профессиональной деятельности. Объективные и субъективные причины возможных ошибок при формировании заключения о профессиональной психологической пригодности.

### **Тема 10. Психодиагностика личностных свойств кандидатов**

Теории личности как средство диагностического описания объекта практической деятельности. Теоретические и экспериментальные подходы к исследованию личности: характеристика совокупности психических черт (качеств) и описание путём выделения основных типов. Основные психологические методы исследования личности.

Темперамент: виды, особенности проявления. Физиологические основы темперамента. Темперамент и общение. Психологические характеристики темперамента. Диагностика темперамента и свойств нервной системы. Характер. Дисгармоничность в характере личности. Акцентуации характера. Концепции акцентуации личности. Методы диагностики акцентуации личности.

Направленность и мотивы деятельности личности. Диагностика направленности личностных свойств, саморегуляции поведения, установок и отношений личности. Многофакторные личностные опросники и их характеристика.

### **Тема 11. Оценка индивидуально-психологических особенностей при отборе персонала**

Понятие об общих и специальных способностях. Классификация специальных (частных) способностей. Тестирование способностей. Проблема валидности тестов способностей. Область применения методов диагностики способностей.

Интеллект и умственное развитие: основные понятия, теории, подходы к изучению. «Психометрическое» понятие интеллекта. Виды методов тестирования интеллекта и их характеристика. Ценностно-смысловая сфера личности. Методы диагностики ценностей личности. Психическая регуляция поведения и деятельности. Диагностика регуляторных возможностей личности: волевого самоконтроля, склонности к риску, стремления к активности.

Понятие терминов «эмоция» и «чувство». Классификации эмоций. Функции эмоций. Эмоциональные особенности личности. Эмоциональные состояния (настроение, стресс, аффект,

фрустрация, страсть). Психодиагностика эмоциональной сферы и функциональных состояний. Теоретические подходы к понятию «нервно-психологическая устойчивость». Методы прогнозирования нервно-психологической устойчивости.

### **Тема 12. Использование модели компетенций при отборе и оценке персонала**

Роль и место системы оценки на основе компетентностного подхода в процессе управления персоналом. Основные предпосылки, определяющие целесообразность использования оценки компетенций кандидатов при отборе на вакантные должности и различных категорий персонала организации в процессе трудовой деятельности. Цели, задачи и методы оценки компетенций при отборе персонала.

Организация процесса отбора персонала. Этапы и технологии оценки компетенций. Виды и формы представления результатов. Практика использования компетенций в процессе отбора: зарубежный и отечественный опыт. Положение об оценке персонала организации. Принципы, предмет, методы, методики и виды оценки.

Разработка корпоративной модели компетенций. Процедура оценки компетенций. Принятие управленческих решений по результатам оценки по компетенциям.

Разработка Ключевых показателей эффективности (КПЭ). Процедура оценки достижения КПЭ. Принятие управленческих решений по результатам оценки достижения КПЭ.

Общие управленческие решения по итогам регулярной оценки. Особенности оценки по компетенциям гражданских государственных служащих.

### **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. Веснин, В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Веснин. 688 с.– М.: Проспект, 2011.
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.