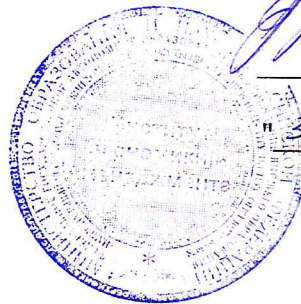


МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ



*В.В.Демин*

В.В.Демин

" 31 " *мая* 2017 г.

**Рабочая программа дисциплины**

**Современные технологии в рекрутинге**

Направление подготовки

**38.03.03 Управление персоналом**  
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

**Управление персоналом организации в экономике знаний**

Форма обучения

Очная

Томск–2017

## 1. Код и наименование дисциплины (модуля)

В. 1.10 Современные технологии в рекрутинге

## 2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Современные технологии в рекрутинге» относится к вариативной части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиля «Управление персоналом организации в экономике знаний»

## 3. Год/годы и семестр/семестры обучения.

Дисциплина «Операционный менеджмент» изучается студентами бакалавриата направления подготовки 38.03.03 «Управления персоналом» профиля «Управление персоналом организации в экономике знаний» на 3 курсе в 1 семестре

## 4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть).

Входными требованиями для изучения дисциплины является освоение программы курсов «Управление человеческими ресурсами», «Организационное поведение»

**5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля)** Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа (ов), из которых 36 часа (ов) составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (12 часа (ов) – занятия лекционного типа, 24 - занятия семинарского типа), 108 часа (ов) составляет самостоятельная работа обучающегося.

## 6. Формат обучения

Очный.

## 7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-2, II уровень знание основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике (ПК-2)	З (ПК-2) - II Знать: технологии кадрового планирования и контроллинга. У (ПК-2) – II Уметь: разрабатывать стратегии привлечения персонала с учетом запроса организации и особенностей рынка труда. В (ПК-2) – II Владеть: навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала
ПК-3, II уровень знание основ разработки и внедрения	З (ПК-3) – II Знать: критерии подбора и расстановки персонала, основные процедуры подбора и отбора персонала; У (ПК-3) – II Уметь: использовать методы подбора и отбора персонала;

требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике.	В (ПК-3) – II Владеть: методами анализа эффективности программ подбора и оценки.
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------

### 8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
			Лекции	Семинарские/практические занятия	
1	Особенности современного рынка труда	16	2	4	10
2	Характеристики современного рекрутинга.	16	2	4	10
3	Особенности рекрутинга в различных сферах бизнеса.	16	2	4	10
4	Технологии подбора кадров.	26	2	4	20
5	Оценка конкурентоспособности кандидата.	50	4	8	38
<b>Итого</b>		<b>144</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>108</b>

Тема 1. Особенности современного рынка труда

Тема 2. Характеристики современного рекрутинга.

Тема 3. Особенности рекрутинга в различных сферах бизнеса.

Тема 4. Технологии подбора кадров.

Тема 5. Оценка конкурентоспособности кандидата.

### 9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).

Самостоятельная работа осуществляется в следующих формах:

- подготовка к проблемным дискуссиям;
- выполнение индивидуальных и групповых заданий (по предложенным бизнес-кейсам, проектным заданиям);
- подготовка итогового проектного задания.

Для закрепления теоретического материала предполагается самостоятельное

выполнение заданий по каждой пройденной теме, что позволяет обратить внимание на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь студентам систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. При выполнении заданий студент должен не просто воспроизводить полученные знания по заданной теме, но и творчески переосмыслить существующие подходы к пониманию тех или иных проблем, явлений, событий; продемонстрировать и убедительно аргументировать собственную позицию.

В ходе выполнения заданий студентам необходимо ознакомиться с вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий материал по бизнес-кейсам (проектным заданиям), дополнительную литературу. В разделе «Учебно-методическое обеспечение» приведен список учебников, монографий, периодических изданий, источников информации в сети Internet, которые потребуются для выполнения заданий

### **Задания для самостоятельной работы**

1. Основные теории и тренды развития рынка труда
2. Международные практики рекрутинга
3. Актуальные тренды в рекрутинге
4. iRecruiting – программные рекрутинговые решения
5. Новые форматы тестирования
6. Социальные сети как инструмент рекрутинга
7. Модели, инструменты и технологии рекрутинга
8. Основные ошибки при оценке кандидата
9. Интервью по компетенциям
10. Условия эффективности оценки персонала
11. Проблемы и ошибки в процессе реализации оценки персонала
12. Оценка персонала как технология
13. Методы и процедуры оценки
14. Компетентностный подход к оценке. Модель компетенций: структура, технология разработки
15. Ассессмент- центр как технология оценки персонала

### **10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения.**

Формой промежуточной аттестации по дисциплине «Современные технологии в рекрутинге» является дифференцированный зачет. Оценка выставляется студенту, который в течении всего периода освоения дисциплины активно участвовал в проблемных дискуссиях, выполнял задания, а также успешно выполнил итоговый тест и ситуацию для анализа

В течении освоения дисциплины, для допуска к зачету студенту необходимо набрать минимум 81 балл.

Экзаменационная оценка складывается как средняя арифметическая из:

- аттестации по практике («удовлетворительно» - 81 балл, «хорошо» - 82-90 баллов, «отлично» - 91-100 баллов)
- оценки за итоговый тест;
- оценки за выполнение итогового задания для анализа

Вид работы студента	Количество баллов
---------------------	-------------------

Подготовка доклада по тематике проблемной дискуссии	0-5 баллов
Выполнение одного задания для анализа	«отлично» - 20 баллов «хорошо» - 13-19 баллов «удовлетворительно» - 12 баллов
Итоговый тест (каждый вопрос оценивается в 1 балл)	«отлично» - 80% правильно выполненных заданий «хорошо» - 75-79% правильно выполненных заданий «удовлетворительно» - 70-74% правильно выполненных заданий
Выполнение итогового задания	«отлично» - 20 баллов «хорошо» - 13-19 баллов «удовлетворительно» - 12 баллов

### Критерии оценивания ситуации для анализа

№ п/п.	Критерий	Шкала оценивания
1.	Учет стартовых условий	0 – решение не соответствует условиям задания 3 – указанные условия, факторы, определяющие направление решения задания, учтены частично 5 – указанные условия, факторы, определяющие направление решения задания, учтены в полном объеме и логически проработаны
2.	Логика, последовательность выполнения задания	0 – логическая последовательность в решении задания отсутствует 3 – логическая последовательность в решении задания представлена не явно 5 – решение задания представляет собой логически выстроенный алгоритм действий
3.	Креативность выполнения задания	0 – задание выполнено «по шаблону», на основе стандартного в данной ситуации подхода 3 – в решении задания присутствуют творческие элементы 5 – решение задания оригинально, основано на нестандартном подходе применительно к данной ситуации
4.	Обоснованность выводов	0 – выводы не обоснованы, содержат общие фразы; 3 – выводы частично обоснованы, в ответе не использованы теоретико-прикладные знания предмета 5 – выводы обоснованы с использованием теоретико-прикладных знаний предмета

## 11. Ресурсное обеспечение:

### 11.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы.

Основная

1. Королев Л. М. Психология управления : учебное пособие : [для студентов вузов].- Москва : Дашков и К°, 2016 - 187 с литература
2. Зильберман М. Консалтинг : методы и технологии : [пер. с англ.] /Мел Зильберман Санкт-Петербург: Питер, 2006 – 426 с.

3. Литвина С.А. Мотивирование и развитие подчиненных.// Эффективный менеджмент: Практикум/ ред. Т.Ю. Базаров.- Томск: Издательский Дом ТГУ, 2015 - с.69-84.
4. Ротер М. Тойота Ката: лидерство, менеджмент и развитие сотрудников для достижения выдающихся результатов. - Санкт-Петербург: Питер, 2014 - 336 с.

#### **Дополнительная литература:**

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. Москва : Юрайт , 2014.
2. Организационная психология : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки ФГОС ВПО 030300 "Психология" /А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. Москва : ИНФРА-М , 2013.

#### **11.2. Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ**

1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>
2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>
3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>
4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

#### **11.3. Описание материально-технической базы.**

Для проведения занятий по дисциплине «Операционный менеджмент» необходимы аудитории, оборудованные доской, желательна экраном и проекционным аппаратом. Для самостоятельной работы в ходе изучения дополнительной литературы и выполнения заданий необходимы компьютеры или ноутбуки

#### **12. Язык преподавания:** русский язык

#### **13. Преподаватель (преподаватели).**

Автор: канд. экон. наук, доцент Шрайбер Н.Ю.

Рецензент: канд. психол. наук, доцент Литвина С.А.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ИЭМ «30» мая 2017 года, протокол № 6.