


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

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор Института  
экономики и менеджмента

  
\_\_\_\_\_ Е.В. Нехода

« 20 » \_\_\_\_\_ 04 \_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

**Технологии рекрутмента**

по направлению подготовки

**38.04.03 Управление персоналом**

Направленность (профиль) подготовки:

**«Стратегическое управление человеческими ресурсами»**

Форма обучения

**Очная**

Квалификация


**Магистр**

Год приема

**2023**

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

  
\_\_\_\_\_ Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК

  
\_\_\_\_\_ М.В. Герман

Томск – 2023

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

– ИПК-2 – способен реализовать систему стратегического управления персоналом организации.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– ИПК-2.3. Осуществляет формирование персонала организации в соответствии со стратегией 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 (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к части образовательной программы, формируемой участниками образовательных отношений, является обязательной для изучения.

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

Семестр 3, экзамен.

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

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: Б1.О.08 Организационное поведение и управление персоналом, Б1.О.11 Управление организационной культурой и коммуникациями, Б1.В.01 Стратегическое управление персоналом.

## **6. Язык реализации**

Русский

## **7. Объем дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 6 з.е., 216 часов, из которых:

– лекции: 18 ч.;

– практические занятия: 28 ч.;

в том числе практическая подготовка: 28 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

## **8. Содержание дисциплины (модуля), 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

**Экзамен в третьем семестре** проводится в письменной форме по билетам. Экзаменационный билет состоит из двух теоретических вопросов. Продолжительность экзамена 1,5 часа.

Теоретические вопросы проверяют ИПК-2.3. Ответы даются в развернутой форме.

Результаты экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно». Критерии оценки, приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Критерии оценки экзаменационных ответов

Оценка	Характеристика
Отлично	Даны полные и развернутые ответы на вопросы. Даны ответы на дополнительные вопросы.
Хорошо	Даны неполные ответы на вопросы. Ответы на дополнительные вопросы даны, но присутствуют незначительные ошибки в ответах
Удовлетворительно	Даны фрагментарные ответы на вопросы. Даны ответы менее чем на 50% дополнительных вопросов.
Неудовлетворительно	Даны ограниченные ответы на вопросы. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют.

Примеры экзаменационных 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.

## 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 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 Паблшер, 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://ecsocman.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.