

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 15.10.2024 16:19:06
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования

«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____ 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Основы рекрутинга персонала

направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль): Управление персоналом
высокотехнологичных производств

форма обучения: очная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 23.04.2024 г. и требованиями ОПОП 38.03.03 Управление персоналом Управление персоналом высокотехнологичных производств к результатам освоения дисциплины

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
Менеджмента в отраслях ТЭК

14.03.2024, протокол № 7

Зав. кафедрой _____ Пленкина Вера Владимировна

Рабочую программу разработал:

Доцент кафедры МТЭК, Кандидат экономических наук

_____ Осиновская Ирина Владимировна

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование теоретических знаний, умений и практических навыков у обучающихся в области инновационных, в том числе цифровых технологий и использования инновационных инструментов при рекрутинге персонала

Задачи дисциплины.

Научить выпускника:

- понимать сущность рекрутинга и основных технологий управления персоналом, а также роль руководителей различных уровней управления в данном процессе;

- понимать алгоритм планирования, выбора и внедрения информационного продукта для рекрутинга и управления персоналом;

- уметь осуществлять работу с системами автоматизации подбора персонала и технологией Больших данных (Big Data) в практике рекрутинга персонала;

- планировать мероприятия по внедрению информационного продукта для рекрутинга персонала, а также оценивать эффективность используемых цифровых технологий и инструментов.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам части учебного плана формируемого участниками образовательных отношений образовательной программы.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знание:

- теории процесса подбора и отбора персонала, алгоритма планирования потребности в персонале, основных видов профессиональной адаптации и их особенностей;

- различных приемов и способов социализации личности и социального взаимодействия, адаптации и мотивации при организации команд и руководстве командной работой;

- методов обучения персонала при восполнении недостающих знаний для решения конкретных производственных задач на основе командного подхода.

умения:

- применять основные технологии управления персоналом для решения производственных и управленческих задач;

- организовать адаптацию персонала и разработать систему мотивации персонала с целью эффективной организации командной работы над решением поставленной задачи;

- анализировать кадровую потребность предприятия, строить профессиограмму;

- строить отношения с окружающими людьми, с коллегами профессиональной деятельности.

владение:

- навыками выстраивания причинно-следственных связей между результативностью персонала и проводимыми кадровыми мероприятиями;

- навыками анализа кадровых данных

- навыками использовать знания, умения и навыки в области управления персоналом при организации команд и руководстве командной работой.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин:

Аналитика данных

Менеджмент

Основы управления персоналом

и служит основой для освоения дисциплин:

Научно-исследовательская работа

Инновационный менеджмент в высокотехнологичных производствах

Управленческий консалтинг

3. Результаты обучения по дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
ПКС-1 Способен анализировать объем и структуру потребности в персонале организации в разрезе: вакантных	ПКС-1.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора персонала на основе определения	Знать: ПКС-1.1-31 технологии поиска, привлечения и подбора персонала, а также критерии на основе которых

<p>должностей, профессий и специальностей, сопоставлять результаты оценки персонала и особенности организации работы на конкретных рабочих местах различных участках производств;</p>	<p>профессиональных знаний, умений и компетенций.</p>	<p>осуществляются данные процессы</p>
<p>ПКС-1 Способен анализировать объем и структуру потребности в персонале организации в разрезе: вакантных должностей, профессий и специальностей, сопоставлять результаты оценки персонала и особенности организации работы на конкретных рабочих местах различных участках производств;</p>	<p>ПКС-1.1 Определяет критерии поиска, привлечения, подбора персонала на основе определения профессиональных знаний, умений и компетенций.</p>	<p>Уметь: ПКС-1.1-У1 формировать систему критериев и обосновывать оптимальную технологию поиска, привлечения и подбора персонала в зависимости от специфики поставленной задачи</p> <p>Владеть: ПКС-1.1-В1 практическими навыками поиска, привлечения и подбора персонала на основе выбранных критериев и технологии</p>
<p>ПКС-2 Способен подготовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ, подготовить предложения по развитию персонала по результатам оценки;</p>	<p>ПКС-2.2 Осуществляет работу с информационными системами и базами данных с целью подбора, учета персонала.</p>	<p>Знать: ПКС-2.2-З1 существующие информационные системы в области подбора и учета персонала</p>
<p>ПКС-2 Способен подготовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по</p>	<p>ПКС-2.2 Осуществляет работу с информационными системами и базами данных с целью подбора, учета</p>	<p>Уметь: ПКС-2.2-У1 использовать информационные системы и базы данных при подборе и учете персонала</p>

<p>результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ, подготовить предложения по развитию персонала по результатам оценки;</p>	<p>персонала.</p>	
<p>ПКС-2 Способен подготовить предложения о соответствии работника должности (профессии, специальности) по результатам аттестации в соответствии с законодательством РФ, подготовить предложения по развитию персонала по результатам оценки;</p>	<p>ПКС-2.2 Осуществляет работу с информационными системами и базами данных с целью подбора, учета персонала.</p>	<p>Владеть: ПКС-2.2-В1 практическими навыками подбора и учета персонала на основе существующих информационных систем и баз данных</p>
	<p>ПКС-2.3 Осуществляет деловые коммуникации с соблюдением норм этики делового общения.</p>	<p>Знать: ПКС-2.3-З1 основу деловых коммуникаций и норм этики делового общения, необходимых на всех этапах поиска и подбора персонала, его оценки</p> <p>Уметь: ПКС-2.3-У1 выстраивать деловые коммуникации на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала с соблюдением норм этики делового общения</p> <p>Владеть: ПКС-2.3-В1 практическими навыками выстраивания коммуникаций на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала</p>

4. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов.

Таблица 4.1

Курс	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час.	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
3	34	34		40	36	Экзамен

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

Структура дисциплины/модуля	Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Л.	Пр.	Лаб.				
1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала							
1.1 Рекрутинг в системе управления персоналом	6	6		6	24	ПКС-1.1-31, ПКС-1.1-У1, ПКС-1.1-В1	Тестирование 1. Ситуационное задание 1
1.2 Основные направления в рекрутменте	8	6		8	26	ПКС-1.1-31, ПКС-1.1-У1, ПКС-2.2-31, ПКС-1.1-В1, ПКС-2.2-У1, ПКС-2.2-В1	Тестирование 2. Ситуационное задание 2
Итого по разделу	14	12		14	50		
2. Основные методы и техники современного рекрутинга							
2.1 Классический рекрутинг	6	6		8	28	ПКС-1.1-31, ПКС-1.1-У1, ПКС-1.1-В1, ПКС-2.2-31, ПКС-2.2-У1, ПКС-2.2-В1	Тестирование 3. Ситуационное задание 3
2.2 Технологии прямого поиска	4	4		7	20	ПКС-2.2-31, ПКС-2.2-У1, ПКС-2.2-В1, ПКС-2.3-31, ПКС-2.3-У1, ПКС-2.3-В1	Тестирование 4. Ситуационное задание 4
2.3 Оценка эффективности работы по подбору персонала.	4	6		6	23	ПКС-2.2-31, ПКС-2.2-У1, ПКС-2.2-В1	Тестирование 5. Ситуационное задание 5.
2.4 Планирование и оценка эффективности затрат на рекрутинг	6	6		5	23	ПКС-1.1-31, ПКС-1.1-У1, ПКС-1.1-В1, ПКС-2.2-31, ПКС-2.2-У1, ПКС-2.2-В1	Тестирование 6 Ситуационное задание 6.
Итого по разделу	20	22		26	94		
Экзамен				36			Вопросы к экзамену
Итого по дисциплине	34	34		40	144		

5.2. Содержание дисциплины.

1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала

1.1 Рекрутинг в системе управления персоналом

Понятие и сущность рекрутинга. Рекрутинг как процесс и его особенности. Воронка рекрутмента. Основные технологические этапы рекрутинга. Ресурсы рекрутинга.

1.2 Основные направления в рекрутменте

Классический рекрутмент. Подбор специалистов на основе технологии "Активного поиска". Аутплейсмент. Подбор и предоставление временного персонала.

2. Основные методы и техники современного рекрутинга

2.1 Классический рекрутинг

Технологии классического рекрутинга: основные этапы и методы.

2.2 Технологии прямого поиска

Сущность технологии прямого поиска. Методика. Практические аспекты

2.3 Оценка эффективности работы по подбору персонала.

Понятие эффективности. Критерии эффективности. Принципы эффективности работы по отбору персонала

2.4 Планирование и оценка эффективности затрат на рекрутинг

Планирование рекрутинга. Затраты на рекрутинг. Подходы к оценке эффективности затрат на рекрутинг.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекционного занятия
1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала	6	Рекрутинг в системе управления персоналом
1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала	8	Основные направления в рекрутменте
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	6	Классический рекрутинг
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	4	Технологии прямого поиска
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	4	Оценка эффективности работы по подбору персонала
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	6	Планирование и оценка эффективности затрат на рекрутинг
Итого	34	

Практические занятия

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала	6	Рекрутинг в системе управления персоналом
1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала	6	Основные направления в рекрутменте
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	6	Классический рекрутинг
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	4	Технологии прямого поиска
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	6	Оценка эффективности работы по подбору персонала
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	6	Планирование и оценка эффективности затрат на рекрутинг
Итого	34	

Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала	6	Рекрутинг в системе управления персоналом	
1. Сущность и основные понятия рекрутинга персонала	8	Основные направления в рекрутменте	
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	8	Классический рекрутинг	
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	7	Технологии прямого поиска	
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	6	Оценка эффективности работы по подбору персонала	
2. Основные методы и техники современного рекрутинга	5	Планирование и оценка эффективности затрат на рекрутинг	
Итого	40		

5.2.3. Преподавание дисциплин ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

Преподавание дисциплины «Основы рекрутинга персонала» ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- информационные технологии;
- активные методы обучения, в том числе с использованной адаптированной системы обучения (работа обучающихся в парах, с переходом от информативного обучения к развивающему);
- личностно-ориентированные;
- проблемно-развивающие.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Не предусмотрена учебным планом

7. Контрольные работы

Не предусмотрены учебным планом

8. Оценка результатов освоения дисциплин

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся представлена ниже.

Номер семестра 5

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Выполнение ситуационных заданий по темам 1-2.	25
	Выполнение тестовых заданий по темам 1-2	
Итого:		25
2 текущая аттестация		

1	Выполнение ситуационных заданий по темам 3-4.	30
	Выполнение тестовых заданий по темам 3-4	
Итого:		30
3 текущая аттестация		
1	Выполнение ситуационных заданий по темам 5-6.	45
	Выполнение тестовых заданий по темам 5-6	
Итого:		45
ВСЕГО:		100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства

Adobe Acrobat Reader DC

Microsoft Windows

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART —
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU <http://www.elibrary.ru>
- Национальная электронная библиотека (НЭБ).

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте – 1 шт., проектор – 1 шт., экран – 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (лабораторные занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Компьютер в комплекте – 1 шт., проектор – 1 шт., экран – 1 шт., акустическая система (колонки) - 2 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70

11. Методические указания по организации СРС

Самостоятельная работа (СР) обеспечивает подготовку обучающихся к практическим занятиям и итоговой аттестации по курсу. Внеаудиторная СР это вид учебных занятий, в процессе которых обучающиеся, руководствуясь непосредственной помощью преподавателя или соответствующей научно-методической литературой, самостоятельно углубляют и совершенствуют приобретенные на аудиторных занятиях знания, умения и опыт учебно-познавательной деятельности, выполняя во внеаудиторное время учебные контрольные задания, способствующие развитию их интеллектуальной активности и познавательной самостоятельности как черт личности.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Основы рекрутинга персонала

Код, направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом высокотехнологичных производств

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
ПКС-1	Знать: ПКС-1.1-31 технологии поиска, привлечения и подбора персонала, а также критерии на основе которых осуществляются данные процессы	не ориентируется в критериях и технологиях поиска, привлечения и подбора персонала	ориентируется в критериях, но не ориентируется в технологиях поиска, привлечения и подбора персонала	частично ориентируется в критериях и технологиях поиска, привлечения и подбора персонала	полностью ориентируется в критериях и технологиях поиска, привлечения и подбора персонала
ПКС-1	Уметь: ПКС-1.1-У1 формировать систему критериев и обосновывать оптимальную технологию поиска, привлечения и подбора персонала в зависимости от специфики поставленной задачи	не умеет формировать систему критериев и обосновывать оптимальную технологию поиска, привлечения и подбора персонала в зависимости от специфики поставленной задачи	формирует систему критериев и обосновывает оптимальную технологию поиска, привлечения и подбора персонала в зависимости от специфики поставленной задачи, но допускает существенные ошибки	формирует систему критериев и обосновывает оптимальную технологию поиска, привлечения и подбора персонала в зависимости от специфики поставленной задачи, но допускает несущественные ошибки	качественно формирует систему критериев и корректно обосновывает оптимальную технологию поиска, привлечения и подбора персонала в зависимости от специфики поставленной задачи

ПКС-1	Владеть: ПКС-1.1-В1 практическими навыками поиска, привлечения и подбора персонала на основе выбранных критериев и технологии	не владеет практическим и навыками поиска, привлечения и подбора персонала на основе выбранных критериев и технологии	частично владеет практическим и навыками поиска, привлечения и подбора персонала на основе выбранных критериев и технологии, допускаются существенные ошибки	частично владеет практическим и навыками поиска, привлечения и подбора персонала на основе выбранных критериев и технологии	полностью владеет практическим и навыками поиска, привлечения и подбора персонала на основе выбранных критериев и технологии
ПКС-2	Знать: ПКС-2.2-З1 существующие информационные системы в области подбора и учета персонала	не ориентируется в существующих информационных системах, применимых для подбора и учета персонала	достаточно поверхностно ориентируется в существующих информационных системах, применимых для подбора и учета персонала	частично ориентируется в существующих информационных системах, применимых для подбора и учета персонала	ориентируется в существующих информационных системах, применимых для подбора и учета персонала
ПКС-2	Уметь: ПКС-2.2-У1 использовать информационные системы и базы данных при подборе и учете персонала	не может использовать информационные системы и базы данных на этапе подбора персонала, а также при его учете	может использовать информационные системы и базы данных на этапе подбора персонала, а также при его учете, но допускает существенные ошибки	может использовать информационные системы и базы данных на этапе подбора персонала, а также при его учете, но допускает существенные ошибки	может использовать информационные системы и базы данных на этапе подбора персонала, а также при его учете
ПКС-2	Владеть: ПКС-2.2-В1 практическими навыками подбора и учета персонала на основе существующих информационных систем и баз данных	не владеет практическим и навыками подбора и учета персонала на основе существующих информационных систем и баз данных	владеет в минимальном объеме практическим и навыками подбора и учета персонала на основе существующих информационных систем и баз данных	частично владеет практическим и навыками подбора и учета персонала на основе существующих информационных систем и баз данных	в полном объеме владеет практическим и навыками подбора и учета персонала на основе существующих информационных систем и баз данных

ПКС-2	Знать: ПКС-2.3-31 основу деловых коммуникаций и норм этики делового общения, необходимых на всех этапах поиска и подбора персонала, его оценки	не знает сущность деловых коммуникаций и норм этики делового общения, необходимых на всех этапах поиска и подбора персонала, его оценки	поверхностно знает сущность деловых коммуникаций и норм этики делового общения, необходимых на всех этапах поиска и подбора персонала, его оценки	частично знает сущность деловых коммуникаций и норм этики делового общения, необходимых на всех этапах поиска и подбора персонала, его оценки	хорошо знает сущность деловых коммуникаций и норм этики делового общения, необходимых на всех этапах поиска и подбора персонала, его оценки
ПКС-2	Уметь: ПКС-2.3-У1 выстраивать деловые коммуникации на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала с соблюдением норм этики делового общения	не выстраивает деловые коммуникации и на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала с соблюдением норм этики делового общения	слабо выстраивает деловые коммуникации и на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала с соблюдением норм этики делового общения	выстраивает деловые коммуникации и на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала, но не с соблюдением всех норм этики делового общения	хорошо выстраивает деловые коммуникации и на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала с соблюдением норм этики делового общения
ПКС-2	Владеть: ПКС-2.3-В1 практическими навыками выстраивания коммуникаций на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала	не владеет практическим и навыками выстраивания коммуникаций на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала	слабо владеет практическим и навыками выстраивания коммуникаций на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала	частично владеет практическим и навыками выстраивания коммуникаций на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала	в полном объеме владеет практическим и навыками выстраивания коммуникаций на всех этапах поиска, подбора и оценки персонала

КАРТА
обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической
литературой

Дисциплина Основы рекрутинга персонала

Код, направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление персоналом высокотехнологичных производств

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Окунцева, К. Все, что вы хотели знать об IT-рекрутинге: как обогнать конкурентов в гонке за профессионалами / К. Окунцева ; под редакцией Е. Жуковой. — Москва : Альпина ПРО, 2022. — 184 с. — ISBN 978-5-907470-96-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/122518.html	ЭР*	30	100	+
2	Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 256 с. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/137978.html	ЭР*	30	100	+
3	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510735	ЭР*	30	100	+
4	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк [и др.] ; под редакцией А. А. Литвинюка. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 461 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14697-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/510735	ЭР*	30	100	+

*ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>