

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

"БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ"



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

Е.И. Луковникова Е.И.Луковникова

2022 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.17 Рекрутинг

Закреплена за кафедрой **Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий**

Учебный план **b380303_22_УП.plx**
38.03.03 Управление персоналом

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:
Экзамен 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	8 (4.2)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	24	24	24	24
Практические	36	36	36	36
В том числе инт.	22	22	22	22
В том числе в форме практ.подготовки	36	36	36	36
Итого ауд.	60	60	60	60
Контактная работа	60	60	60	60
Сам. работа	48	48	48	48
Часы на контроль	36	36	36	36
Итого	144	144	144	144

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры
Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2023 г. № ____
Зав. кафедрой Вахрушева М. Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры
Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2024 г. № ____
Зав. кафедрой Вахрушева М. Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры
Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Вахрушева М. Ю.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МКФ

_____ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

Внесены изменения/дополнения (Приложение _____)

Протокол от _____ 2026 г. № ____
Зав. кафедрой Вахрушева М. Ю.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Формирование у обучающихся теоретических знаний по вопросам особенностей современного рынка труда и практических навыков по прохождению процедуры отбора при трудоустройстве
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.01.17
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Маркетинг на рынке труда
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Аудит персонала
2.2.2	Производственная (преддипломная) практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-1: Способен анализировать стратегию, структуру организации, формировать требования к персоналу на основе научного подхода и осуществлять документооборот, консультирование по вопросам рынка труда и привлечения персонала

Индикатор 1	ПК-1.2 Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала, поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, оценивает их соответствие требованиям вакантной должности.
-------------	--

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	основы формирования структуры персонала; способы и методы привлечения персонала
3.2	Уметь:
3.2.1	оценивать соответствие кандидатов требованиям вакантной должности; консультировать по вопросам рынка труда и привлечения персонала
3.3	Владеть:
3.3.1	Способами и методами привлечения персонала в соответствии с целями организации

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Вид занятия	Наименование разделов и тем	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел	Раздел 1. Особенности современного рынка труда						
1.1	Лек	Характеристика российского рынка труда. Влияние демографических характеристик на рынок труда России, современные особенности и перспективы. Миграция населения, и ее влияние на рынок труда.	8	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3	1	Лекция-визуализация, ПК-1.2
1.2	Лек	Рынок рабочей силы и влияние на него общеэкономических процессов.	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	1	Лекция-визуализация, ПК-1.2
1.3	Ср	Подготовка к практическим занятиям	8	12	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	0	ПК-1.2
1.4	Экзамен	Подготовка к экзамену	8	0			0	
	Раздел	Раздел 2. Понятия и характеристики современного рекрутинга						
2.1	Лек	Основные понятия и этапы процесса рекрутмента	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	1	Лекция-визуализация, ПК-1.2

2.2	Лек	История становления рекрутинга как элемента инфраструктуры рынка труда. Внутренний и внешний рекрутмент: сущность и основные характеристики	8	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	3	Лекция-визуализация, ПК-1.2
2.3	Пр	Система деловых и личностных характеристик.	8	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1	0	Работа в малой группе ПК-1.2
2.4	Ср	Подготовка к практическим занятиям	8	12	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	0	ПК-1.2
2.5	Экзамен	Подготовка к экзамену	8	0			0	
	Раздел	Раздел 3. Технологии взаимодействия с кадровыми службами заказчика						
3.1	Лек	Качество требований работодателей. Заказы. Партнерские отношения.	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	2	Лекция-визуализация, ПК-1.2
3.2	Лек	Аутсорсинг. Повышение качества услуг и дополнительные услуги.	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	1	Лекция-визуализация, ПК-1.2
3.3	Пр	Технологии и инструменты рекрутмента Инструменты классического рекрутмента.	8	6	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1	2	Работа в малой группе ПК-1.2
3.4	Пр	Выбор методик оценки кандидатов. Критерии отбора.	8	6	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1	2	Работа в малой группе ПК-1.2
3.5	Пр	Тестирование. Беседы. Интервью. Проверка рекомендаций	8	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1	2	Работа в малой группе ПК-1.2
3.6	Ср	Подготовка к практическим занятиям	8	12	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	0	ПК-1.2
3.7	Экзамен	Подготовка к экзамену	8	0			0	
	Раздел	Раздел 4. Методики распространения информации о вакансиях и сборе информации о кандидатах						
4.1	Лек	Каналы распространения информации. Оценка положительных и отрицательных свойств каналов распространения	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	1	Лекция-визуализация, ПК-1.2
4.2	Лек	Критерии выбора каналов распространения информации.	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	0	ПК-1.2
4.3	Пр	Методики распространения информации о вакансиях и сборе информации о кандидатах.	8	8	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1	2	Работа в малой группе ПК-1.2

4.4	Пр	Оценка положительных и отрицательных свойств каналов распространения. Критерии выбора каналов распространения информации.	8	8	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3Л3.1	2	Работа в малой группе ПК-1.2
4.5	Ср	Подготовка к практическим занятиям	8	8	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	0	ПК-1.2
4.6	Экзамен	Подготовка к экзамену	8	0			0	
	Раздел	Раздел 5. Сетевой (электронный) рекрутинг						
5.1	Лек	Развитие интернета и электронный рекрутинг. Ресурсы электронного рекрутинга.	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	1	Лекция-визуализация, ПК-1.2
5.2	Лек	Виды сайтов и сервисов. Сетевой рекрутинг.	8	2	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	1	Лекция-визуализация, ПК-1.2
5.3	Ср	Подготовка к практическим занятиям	8	4	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	0	ПК-1.2
5.4	Экзамен	Подготовка к экзамену	8	36	ПК-1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.3	0	ПК-1.2

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Образовательные технологии с использованием активных методов обучения (лекция-визуализация)

Технология коллективного взаимодействия (работа в малых группах) (самостоятельное изучение обучающимися нового материала посредством сотрудничества в малых группах, дает возможность всем участникам участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения)

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Контрольные вопросы и задания

Контрольные вопросы.

1. Методы рекрутинговых технологий классического (пассивного) поиска. Методы рекрутинговых технологии прямого поиска
2. Сбор информации о рабочем месте и формулирование требований к кандидатам
3. Выбор методик оценки кандидатов
4. Профессиональные испытания
5. Тестирование: тесты (общие, биографические, личностные).
6. Беседы. Интервью как метод оценки кандидата на рабочее место
7. Проверка рекомендаций кандидата на рабочее место
8. Виды и типы собеседований с кандидатом
9. Взаимодействие с кадровыми службами заказчика
10. Каналы распространения информации о вакансиях и кандидатах

6.2. Темы письменных работ

Не предусмотрено

6.3. Фонд оценочных средств

Вопросы к экзамену.

1. История становления рекрутинга
2. Рекрутмент: понятие и сущность.
3. Рынок рекрутмента
4. Субъекты рынка рекрутмента
5. История возникновения рекрутинга в России и за рубежом.
6. Рекрутинговое агентство как субъект рынка труда.
7. Виды рекрутинговых агенств.
8. Классический пассивный рекрутмент
9. Прямой поиск в рекрутинге

10. Хедхантинг в рекрутменте
11. Аусстаффинг в рекрутинге
12. Аутплейсмент в рекрутинге
13. Внешний и внутренний рекрутинг
14. Активный рекрутинг
15. Характеристика основных этапов процесса рекрутинга.
16. Технология рекрутинга.
17. Нестандартные и творческие методы в рекрутинге
18. Технология работы рекрутинговой компании.
19. Информационное обеспечение рекрутинга.
20. Профиль должности и система оценки кандидатов
21. Анализ возможных источников набора кадров.
22. Специфика отбора на основе документов.
23. Рекрутерская информация.
24. Этапы рекрутинговой пирамиды
25. Собеседование как метод отбора персонала.
26. Тестирование как метод отбора персонала.
27. Типология тестов. Требования к тестам.
28. Сбор информации о кандидате, проверка рекомендаций.
29. Услуги рекрутинговых организаций.
30. Стратегии рекрутингового бизнеса.
31. Сопровождение кандидата на этапе адаптации.
32. Модель организации кадрового агенства
33. Этапы развития рекрутингового бизнеса в России.
34. Крупнейшие рекрутинговые компании России
35. Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России.
36. Компании, специализирующиеся на подборе высшего руководящего состава и эксклюзивных специалистов
37. Агентства по подбору персонала среднего и низшего уровней
38. Агентства по трудоустройству, лизинговые агентства
39. Электронный рекрутинг
40. Технологии электронного рекрутинга
41. Сетевой рекрутинг

6.4. Перечень видов оценочных средств

Контрольные вопросы, вопросы к экзамену

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Рекомендуемая литература

7.1.1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л1. 1	Богомолова Т. П., Понуждаев Э. А.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие : учебное пособие	Москва Берлин: Директ-Медиа, 2019	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=570245
Л1. 2	Харитоновна П.В., Сыготина М.В.	Найм и отбор персонала: учебное пособие	Братск: БрГУ, 2020	1	https://ecat.brstu.ru/catalog/Учебные%20и%20учебно-методические%20пособия/Экономика%20и%20управление/Харитоновна%20П.В.Найм%20и%20отбор%20персонала.УП.2020.pdf
Л1. 3	Дейнека А. В.	Управление персоналом организации: учебник	Москва: Дашков и К°, 2022	1	https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л2. 1	Бирман Л. А.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие	Москва: Дело, 2018	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577832
Л2. 2	Ужахова Л. М.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие	Тюмень: Тюменский государственный университет, 2018	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=574277

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л2. 3	Попович Е.	Документационное обеспечение управления персоналом: учебное пособие	Оренбург: Оренбургский государственный университет, 2014	1	http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259328

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Кол-во	Эл. адрес
Л3. 1	Харитоновна П.В.	Найм и отбор персонала: методические указания к выполнению практических заданий и контрольной работы	Братск: БрГУ, 2014	53	

7.3.1 Перечень программного обеспечения

7.3.1.1	Microsoft Windows Professional 7 Russian Upgrade Academic OPEN No Level
---------	---

7.3.2 Перечень информационных справочных систем

7.3.2.1	«Университетская библиотека online»
7.3.2.2	Электронный каталог библиотеки БрГУ
7.3.2.3	Электронная библиотека БрГУ

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3101	Учебная аудитория (дисплейный класс)	Основное оборудование: - системный блок CPU 4000.2*512MB (9 шт.), - монитор TFT 17" LG L1753S-SF Silver (9 шт.). Дополнительно: - маркерная доска – 1 шт. Учебная мебель: - комплект мебели (посадочных мест/АРМ) – 20/9 шт.; - комплект мебели (посадочных мест) для преподавателя – 1 шт.;
3234	Учебная аудитория (дисплейный класс)	Основное оборудование: - ПК AMD 3.9 GHz 4GbDVD 19 KbMs (13 шт.). Дополнительно: - маркерная доска – 1 шт. Учебная мебель: - комплект мебели (посадочных мест/АРМ) – 24/12 шт.; - комплект мебели (посадочных мест) для преподавателя – 1 шт.; - комплект мебели (посадочных мест/АРМ) для оператора – 1/1 шт.
2201	читальный зал №1	Комплект мебели (посадочных мест) Стеллажи Комплект мебели (посадочных мест) для библиотекаря Выставочные шкафы ПК i5-2500/H67/4Gb (монитор TFT19 Samsung) (10шт.); принтер HP Laser Jet P2055D (1шт.)

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Дисциплина «Рекрутинг» направлена на ознакомление обучающихся теоретических вопросов особенностей современного рынка труда и практических навыков по прохождению процедуры отбора при трудоустройстве.

Изучение дисциплины «Рекрутинг» предусматривает:

- лекции;
- практические занятия;
- самостоятельную работу обучающихся;
- экзамен.

В процессе изучения дисциплины рекомендуется на первом этапе обратить внимание на понятийно-категориальный аппарат дисциплины. Овладение ключевыми понятиями является важным этапом в освоении содержания дисциплины. Предусмотрено проведение аудиторных занятий (в виде лекций и практических занятий) в сочетании с самостоятельной работой.

В процессе проведения практических занятий происходит закрепление знаний, полученных в ходе лекций.

Самостоятельную работу необходимо начинать с проработки конспекта лекций, обобщения, систематизации, углубления и конкретизации полученных теоретических знаний с использованием основной и дополнительной литературы, а также рекомендуемых ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В процессе консультации с преподавателем обучающиеся могут прояснять вопросы, вызвавшие трудности при самостоятельной работе, а также материал, имеющий отношение к маркетинговой деятельности организации.

К экзамену допускаются обучающиеся, выполнившие все практические работы, предусмотренные настоящей рабочей программой.