

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

модуля(курса)

«Современные технологии подбора персонала»

1. АННОТАЦИЯ

Дисциплина «Современные технологии подбора персонала» является дисциплиной специализации программы и включает учебный материал, способствующий формированию у слушателей теоретических знаний и практических навыков, исходя из запросов внешних и внутренних пользователей в современных условиях хозяйствования.

Цель. Формирование у знаний и практических умений, и навыков поиска и отбора персонала.

2. СОДЕРЖАНИЕ

Учебная программа курса

| № п/п | Наименование модуля, разделов и тем | Содержание обучения (по темам в дидактических единицах), наименование и тематика лабораторных работ, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы с указанием кол-ва часов, используемых образовательных технологий и рекомендуемой литературы |
|-------|--|--|
| 1. | 2. | 3. |
| 1. | Тема 1. Современные технологии подбора, отбора и найма персонала | Роль и место подбора персонала в организации. Кадровая стратегия организации. Применение крауд - технологий в системе подбора персонала в организации. Традиционные и нетрадиционные методы отбора персонала. Российский зарубежный опыт найма и подбора персонала. (0,5 часа) |
| 2. | Тема 2. Методология подбора и персонала | Предварительная оценка кандидатов: анализ резюме, предварительное телефонное интервью. Ключевые понятия в сфере подбора персонала; политика компании в области подбора персонала. (0,25 часа) |
| 3. | Тема 3. Методы, инструменты, технологии подбора персонала | Анализ потребностей компании в персонале. (0,25 часа) |
| 4. | Тема 4. Современные технологии оценки, обучения и развития персонала | Подходы к корпоративному обучению персонала: методы его оценки, риски и возможности. Преимущества, недостатки и возможности актуализации Job Shadowing как полинаправленной кадровой технологии. (0,25 часа) |
| 5. | Тема 5. Технологии эффективной работы с персоналом организации и оптимизация трудовой деятельности персонала | Применение бенчмаркинга в работе с персоналом в современных организациях. Вовлеченность персонала организации. (0,25 часа) |
| 6. | Тема 6. Современные технологии работы с кадровым резервом организации | Управление талантами как современная технология работы с кадровым резервом. Кадровый резерв: подходы к определению, этапы формирования. Технологии формирования кадрового резерва. (0,25 часа) |
| 7. | Тема 7. Технология работы с персоналом в различных организационных формах и | Концептуальные основы работы с персоналом в различных организационных формах и моделях развития организации. (0,25 часа) |

| | | |
|----|---------------------------------|--|
| | моделях развития организации | |
| 8. | Практические занятия (семинары) | <p>Вопросы для изучения на семинарских занятиях</p> <p>По теме №1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Политика подбора на разных этапах жизненного цикла организации (компании). Критерии эффективности системы подбора. 2. Краудсорсинг, краудрекрутинг, краудфандинг в системе подбора персонала. 3. Методика применения технологии краудсорсинга при подборе персонала в организацию. 4. Применение технологии прелиминаринга при отборе персонала. 5. Облачные технологии как эффективный инструмент подбора персонала. 6. Применение баскет-метода при отборе персонала. 7. Технология Executive search как инструмент подбора персонала <p>(2 часа)</p> <p>По теме №2:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Методы и технологии оценки кандидата: Собеседование (интервью), анализ метапрограмм, CASE-интервью, проективные методики. 2. Основные этапы подбора персонала. 3. Современные методы подбора персонала. 4. маркетинговый подход к подбору персонала. <p>(2 часа)</p> <p>По теме №3:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Требования компании к кандидатам: анализ должности, формирование профиля компетенций. <p>(2 часа)</p> <p>По теме №4:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Секондмент как современная технология обучения и развития персонала. 2. Современный подход к обучению (по циклу Колба). 3. Возможности применения бенчмаркинга в совершенствовании обучения персонала организации. 4. Использование геймификации в обучении персонала организации. 5. Ассессмент - центр как эффективная технология оценки персонала. <p>(2 часа)</p> <p>По теме №5:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация трудовой деятельности персонала организации на основе CRM. 2. Оптимизация работы персонала в проектной деятельности с применением Agile Manifesto. 3. Разработка методического инструментария для реализации методологии канбан в организации. <p>(2 часа)</p> <p>По теме №6:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Разработка методики управления талантами. |

| | | |
|----|------------------------|--|
| | | <p>2. Технологии и инструменты формирования мягких компетенций руководителей.</p> <p>3. Специфика обучения и развития компетенций руководителя. Soft skills: понятие, модели и их составляющие.</p> <p>(2 часа)</p> <p>По теме №7</p> <p>1. Технология работы персонала организациях: подходы, возможности, риски.</p> <p>2. Достоинства, недостатки и перспективы применения в работе с персоналом.</p> <p>3. Технологии привлечения кандидатов в организацию: внешние и внутренние источники привлечения, анализ их эффективности</p> <p>(2 часа)</p> |
| 7. | Самостоятельная работа | <p>Вопросы для самостоятельной подготовки</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Составление профиля должности. Организация и размещение объявлений о вакансии. Выбор оптимальной технологии подбора. Критерии эффективности подбора персонала. 2. Сопровождение кандидата после трудоустройства: адаптация нового сотрудника в организации (компании). 3. Место и значение подбора в системе управления персоналом современной организации. 4. Учет специфики организации при построении системы подбора. 5. Соотношение понятий подбор, набор, отбор, найм персонала, рекрутинг. 6. Критерии эффективности подбора персонала. 7. Маркетинговый подход в подборе персонала. 8. Профиль компетенций как современный инструмент подбора персонала. Виды компетенций. 9. Технологии формирования профиля компетенций. 10. Определение параметров поиска и привлечения кандидатов. 11. Выбор каналов привлечения кандидатов. 12. Анализ эффективности каналов привлечения кандидатов. 13. Объявления о вакансиях глазами кандидата: что привлекает внимание кандидата и что отталкивает кандидата. 14. Правила и специфика составления текста объявления о вакансии для различных СМИ. 15. Правила оформления объявления о вакансии. 16. Анализ первичной информации о кандидатах. 17. Возможности и ограничения наиболее популярных методов оценки кандидатов на вакансии: сравнительный анализ. 18. Проверка информации о кандидатах на вакансии. Цель проверки. Технологии проверки. Ошибки, которых следует избегать 19. Собеседование как метод отбора кандидатов. Факторы влияния на результат собеседования: со стороны кандидата, со стороны интервьюера, со стороны организации. 20. Подготовка к проведению собеседования: |

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>содержательные и организационные аспекты</p> <p>21. Структура собеседования. Содержание основных этапов собеседования.</p> <p>22. Установление контакта и завершение собеседования. Значение данных этапов для</p> <p>23. результативности собеседования и их имиджевая составляющая.</p> <p>24. Правовые аспекты применения психологического тестирования в процедурах отбора (20 часов).</p> |
|--|--|---|

3. ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

(формы аттестации, оценочные и методические материалы)

Промежуточная аттестация представляет собой зачет, который проводится по билетам, включающим в себя по 2 теоретических вопроса. Для сдачи зачета слушатель должен подготовить ответы на следующие вопросы курса:

1. Место и значение подбора в системе управления персоналом современной организации.
2. Учет специфики организации при построении системы подбора.
3. Соотношение понятий подбор, набор, отбор, найм персонала, рекрутинг.
4. Критерии эффективности подбора персонала.
5. Маркетинговый подход в подборе персонала.
6. Нормативная документация, регламентирующая процедуры подбора персонала в организации.
7. Подбор персонала как бизнес-процесс
8. Определение ключевых понятий, связанных с рынком труда: Рынок труда в России – актуальное состояние, тенденции, прогнозы.
9. Теория поколений. Ее практическое применение в подборе персонала.
10. Типичные ошибки современных работодателей при подборе персонала.
11. Общий обзор процесса планирования потребностей в персонале.
12. Методы расчета потребности в персонале.
13. Участие руководителей в процессе планирования потребностей в персонале.
14. Распределение ответственности между службой управления персоналом и линейными руководителями в процессе планирования потребностей в персонале.
15. Анализ деятельности. Для чего такой анализ необходим в процессе подбора?
16. Инструменты анализа деятельности.
17. «Перевод» характеристик работы в характеристики человека: формирование требований к кандидату на основе анализа должности.
18. Профиль компетенций как современный инструмент подбора персонала.
19. Виды компетенций. Технология формирования профиля компетенций.
20. Определение параметров поиска и привлечения кандидатов.
21. Выбор каналов привлечения кандидатов. От чего он зависит?
22. Анализ эффективности каналов привлечения кандидатов. Для чего он нужен и как его реализовать?
23. Объявления о вакансиях глазами кандидата: что привлекает внимание кандидата и что отталкивает кандидата?
24. Правила и специфика составления текста объявления о вакансии для различных СМИ
25. Правила оформления объявления о вакансии. Каких ошибок следует избегать?
26. Анализ первичной информации о кандидатах. Как читать анкету и резюме «между строк».
27. Возможности и ограничения наиболее популярных методов оценки кандидатов на вакансии: сравнительный анализ.
28. Проверка информации о кандидатах на вакансии. Цель проверки. Технологии проверки. Ошибки, которых следует избегать
29. Собеседование как метод отбора кандидатов. Факторы влияния на результат собеседования: со стороны кандидата, со стороны интервьюера, со стороны организации.
30. Подготовка к проведению собеседования: содержательные и организационные аспекты
31. Структура собеседования. Содержание основных этапов собеседования.

32. Установление контакта и завершение собеседования. Значение данных этапов для результативности собеседования и их имиджевая составляющая.
33. Диагностический этап собеседования. Содержание этапа.
34. Собеседование как процесс передачи и приема информации. Потери и искажения информации: как их избежать.
35. Умение задавать вопросы как компетенция интервьюера. Типы вопросов, используемых в собеседовании.
36. Умение слушать и его значение для собеседования. Приемы активного слушания.
37. Невербальная коммуникация в процессе собеседования. Калибровка как инструмент интервьюера
38. Управление процессом собеседования.
39. Психологическое тестирование в отборе кандидатов. Дискуссия о целесообразности применения.
40. Типы тестов, используемых в процедурах отбора кандидатов.
41. Концепции и принципы процесса эффективного отбора персонала
42. Подбор персонала сквозь призму общей стратегии организации и кадровой политики.
43. Организация процесса подбора персонала.
44. Пути решения проблемы дефицита квалифицированных сотрудников.
45. Комплексная оценка кандидатов.

Формы и методы контроля и оценки результатов освоения модуля

| № п/п | Наименование процедуры | Основные показатели оценки | Формы и методы контроля и оценки |
|-------|--|--|----------------------------------|
| 1 | Промежуточный контроль. 1. «Современные технологии подбора персонала» | Владеет терминологией и теорией Современными технологиями подбора персонала | Зачет/Устный опрос |

Критерии оценки

| № п/п | Наименование процедуры | Основные показатели оценки | Формы и методы контроля и оценки |
|-------|---|--|----------------------------------|
| | Промежуточный контроль. «Современные технологии подбора персонала» | Зачтено. Хороший уровень подготовки, Слушатель дает полный ответ на все теоретические вопросы билета, могут допускаться неточности в определениях понятий, процессов и т.п. Допускаются ошибки при ответах на дополнительные и уточняющие вопросы. Слушатель посещал практические занятия. | Зачет/Устный опрос |
| | | Не зачтено. Подготовка недостаточная и требует дополнительного изучения материала. Слушатель дает ошибочные ответы, как на теоретические вопросы билета, так и на наводящие и дополнительные вопросы экзаменатора. Слушатель пропустил большую часть практических занятий. | |

4. УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ МОДУЛЯ

4.1 Учебно-методическое и информационное обеспечение программы:

Для эффективного освоения компетенций, формируемых учебной дисциплиной важно использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

Изучение учебной дисциплины предполагает наличие аудиторной и самостоятельной видов работ слушателей. В ходе практических занятий рассматриваются бизнес-кейсы, практические задачи, наиболее сложные ситуации из практики с целью наиболее полного овладения умениями и навыками.

Лекции по учебной дисциплине призваны формировать знания, предусмотренные учебной программой, и включают теоретическую базу ведения Современных технологий подбора персонала, на базе которой строятся прикладные аспекты.

Освоение дисциплины предполагает значительный объем самостоятельной внеаудиторной работы, которую слушатели должны выполнять как индивидуально, так и в малых группах. Наряду с проработкой основной литературы (глав базового учебника) предусмотрено самостоятельное чтение дополнительной литературы (статей и других научных публикаций), а также проведение анализа кейсов, которые обсуждаются в ходе дискуссий на практических занятиях.

Практические занятия в малых группах и самостоятельная внеаудиторная работа направлены на выработку навыков экономического анализа деятельности предприятий и формирования профессиональных компетенций, установленных в соответствии с целями и задачами дисциплинами.

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекции с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, электронных библиотек, методических разработок, специальной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении практических занятий с использованием учебного и научного оборудования, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Самостоятельная работа слушателей включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.
2. Решение практических ситуаций и задач
3. Изучение источников управленческой информации
4. Работу с ресурсами Интернет
5. Решение практических ситуаций в виде творческих заданий
6. Изучение практических материалов деятельности конкретных предприятий
7. Изучение статистикой информации
8. Подготовку к экзамену по курсу «Современные технологии подбора персонала».

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

4.2. Содержание комплекта учебно-методических материалов.

конспект лекций по курсу «Современные технологии подбора персонала»

https://thelib.ru/books/aleksandr_aleksandrovich_krymov/upravlenie_personalom_na_100_kak_st_at_effektivnym_hr_direktorom.html

https://thelib.ru/books/gari_dessler/upravlenie_personalom.html

4.3. Используемые образовательные технологии. Применяются методы проблемного и интерактивного обучения.

4.4. Литература.

а) основная литература:

Управление персоналом в социальной работе : учебник для вузов / Т. В. Бюндюгова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13772-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519765>

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>

Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для вузов / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 451 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-15958-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510341>

Лебедев, А. Н. Психология для экономистов : учебник и практикум для вузов / А. Н. Лебедев. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 328 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-5093-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511116>

Миронова Е.Р, Подбор персонала: психологические и организационные аспекты. — Краснодар: Изд-во КубГУ, 2017 – 121 с.

б) дополнительная литература

Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебное пособие для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516032>

Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 217 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16215-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/530633>

Оценка персонала в организации [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, О. Г. Кириллова, Е. А. Косарева ; Рос. эконом. ун-т им. Г. В. Плеханова. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2017 -170 с. (50)

Кибанов, А Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. ун-т управления . - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 446 с. (20)

Иванова, С.В. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Текст] / С. Иванова. - 2-е изд. - Москва : Альпина Паблишер, 2014. -172 с. (5)

Психология и этика делового общения : учебник и практикум для вузов / В. Н. Лавриненко [и др.] ; под редакцией В. Н. Лавриненко, Л. И. Чернышовой. — 7-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 376 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16811-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531733>

4.5. Материально-технические условия реализации программы:

Приводятся сведения об условиях проведения лекций, лабораторных и практических занятий, а также об используемом оборудовании и информационных технологиях.

Материально-техническая база

| № п.п. | Наименование модуля (тем, разделов) | Материально-технические условия для реализации программ (наличие лабораторий, производственных участков и т.п. по профилю программы профессиональной переподготовки) |
|--------|--|---|
| 1. | Тема 2. Методология подбора и персонала | <p>Реализация дисциплины предполагает наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аудиторий для лекционных и практических занятий с необходимым мультимедийным оборудованием; - операционная система Microsoft Windows, пакет прикладных программ Microsoft Office и свободно распространяемого программного обеспечения. <p>В ходе проведения занятий рекомендуется использовать компьютерные иллюстрации для поддержки различных видов занятий, подготовленные с использованием Microsoft Office или других средств визуализации материала.</p> |
| 2. | Тема 4. Современные технологии оценки, обучения и развития персонала. | |
| 3. | Тема 7. Технология работы с персоналом в различных организационных формах и моделях развития организации | |
| 4. | Практические занятия (семинары) | |