

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Институт международных отношений и мировой истории

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Технология прямого поиска персонала

Уровень высшего образования
Бакалавриат

Направление подготовки / специальность
46.03.02 - Документоведение и архивоведение

Направленность образовательной программы
Документационное обеспечение управления

Форма обучения
очная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.01 Технология прямого поиска персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	<p>УК-3.1: Демонстрирует способность к работе в коллективе, к взаимодействию с коллегами</p> <p>УК-3.2: Принимает требования ролевой позиции в командной работе и эффективно использует стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.3: Определяет свою роль в команде, эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи</p>	<p>УК-3.1: Знает базовые принципы и психологические основы взаимодействия в трудовом коллективе. Умеет выстраивать взаимоотношения с коллегами. Имеет навыки командной работы по решению профессиональных задач.</p> <p>УК-3.2: Знает принципы структурной организации трудового коллектива. Умеет и имеет навыки эффективного использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели</p> <p>УК-3.3: Знает и умеет определять свою роль в командной работе, выстраивать эффективное взаимодействие с другими членами команды. Имеет навыки в организации обмена информацией, знаниями и опытом в интересах выполнения командной задачи</p>	Тест	Зачёт: Контрольные вопросы
УК-6: Способен управлять своим	УК-6.1: Оценивает личностные ресурсы по	УК-6.1: Знает принципы и подходы	Сообщение	Зачёт:

<p>временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни</p>	<p>достижению целей управления своим временем для успешного выполнения порученной работы УК-6.2: Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда УК-6.3: Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата</p>	<p>тайм-менеджмента. Умеет оценивать личностные ресурсы в отношении поставленных целей и имеет навыки управления своим временем для успешного выполнения порученной работы.</p> <p>УК-6.2: Знает приемы планирования рабочих задач. Умеет осуществлять реализацию намеченных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда. Имеет навыки такой деятельности..</p> <p>УК-6.3: Знает подходы к оценке эффективности использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач. Умеет осуществлять оценку задействованных ресурсов относительно полученного результата. имеет навыки такой деятельности.</p>		<p>Контрольные вопросы</p>
---	--	---	--	----------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	2
Часов по учебному плану	72
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	28
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	0
- КСР	1
самостоятельная работа	43
Промежуточная аттестация	0

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	
Тема 1. Введение в дисциплину.	2	2		2	0
Тема 2. Методы определения потребностей в персонале	12	6		6	6
Тема 3. Источники закрытия потребностей в персонале	11	4		4	7
Тема 4. Классификация рекрутмента: внешний и внутренний рекрутмент	10	4		4	6
Тема 5. Этапы классического рекрутинга	10	4		4	6
Тема 6. Интервью с кандидатом: основные подходы, этапы, анализ результатов	12	6		6	6
Тема 7. Технологии и методы прямого поиска персонала	14	6		6	8
Аттестация	0				
КСР	1			1	
Итого	72	32	0	33	39

Содержание разделов и тем дисциплины

Роль качественных характеристик персонала в решении задач предприятия/организации. Методы определения потребностей в персонале. Технологии разработки и реализации стратегии привлечения персонала. Методы анализа рынка труда и выявление потенциальных источников поиска персонала. Источники пополнения/закрытия потребностей в персонале. Понятие рекрутмента (рекрутинга). Классификация рекрутмента: внешний и внутренний рекрутмент. Этапы классического рекрутинга. Маркетинговые технологии в рекрутинге: «позиционирование», «целевая аудитория», «исследование», «планирование», «продвижение», «реклама». Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации Инструменты качественной оценки претендентов. Интервью с кандидатом: основные подходы, этапы, анализ результатов. Технологии и методы прямого поиска персонала. Интернет-рекрутмент: методы поиска кандидатов с помощью специальных сайтов и социальных сетей. Регламенты и положения организации о подборе персонала.) Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации. Особенности и целесообразность поиска кандидатов методом хэдхантинга. Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата. Технологии анализа эффективности рекрутинга. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала. Способы разработки и

организации конкурентоспособной стратегии. Формирование HR-бренда как элемент стратегии компании в области подбора персонала. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации. Государственные организации и их роль в развитии рынка труда. Перспективы и проблемы функционирования рынка рекрутинговых услуг в России. Отличительные особенности подбора персонала в рекрутинговых агентствах. Принципы кадрового планирования

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:
Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Технология прямого поиска кандидатов (Хэдхантинг), <https://e-learning.unn.ru/enrol/index.php?id=6915>.

Иные учебно-методические материалы:

.

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Что такое прямой поиск персонала?

- А) Поиск кандидатов через кадровые агентства;
- Б) Активное привлечение кандидатов рекрутером без посредников;
- В) Использование только социальных сетей для подбора;
- Г) Автоматизированный подбор через HR-платформы.

2. Какой этап прямого поиска следует после составления профиля вакансии?

- А) Анализ рынка труда;
- Б) Размещение вакансии на job-сайтах;
- В) Первичный отбор резюме;

Г) Проведение интервью.

3. Какой инструмент **НЕ** относится к прямому поиску?

А) LinkedIn Recruiter;

Б) Хант-листы (hunt-листы);

В) Размещение вакансии на hh.ru

Г) Холодные звонки кандидатам

4. Что такое «холодный звонок» в рекрутинге?

А) Звонок кандидату без его предварительного согласия;

Б) Звонок в нерабочее время;

В) Автоматизированный звонок через бота;

Г) Звонок после собеседования.

5. Какой метод помогает определить целевую аудиторию для прямого поиска?

А) А/В-тестирование вакансий;

Б) Составление candidate persona;

В) Использование геймификации;

Г) Проведение массовых рассылок.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	-
отлично	Более 90% правильных ответов
очень хорошо	-
хорошо	80-90% правильных ответов
удовлетворительно	65-80% правильных ответов
неудовлетворительно	50-65% правильных ответов
плохо	Менее 50% правильных ответов

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Сообщение) для оценки сформированности компетенции УК-6:

1. Методы анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора персонала;
2. Технологии анализа эффективности рекрутинга;
3. Способы разработки и организации конкурентоспособной стратегии;
4. Формирование HR-бренда как элемент стратегии компании в области подбора персонала;
5. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации;
6. Особенности и целесообразность поиска кандидатов методом хэдхантинга;
7. Технологии составления профессионально-психологического портрета кандидата;
8. Технологии анализа эффективности рекрутинга.

Критерии оценивания (оценочное средство - Сообщение)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно»,

Оценка	Критерии оценивания
	ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено			зачтено			
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	ответа		и недочетами	недочетами		недочетов	
--	--------	--	-----------------	------------	--	-----------	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

1. Роль хэдхантинга в современной организации труда;
2. Особенности хэдхантинга: содержание и классификация инновационных кадровых технологий;
3. Генезис рынка рекрутинговых услуг в России;
4. Основные понятия и терминология рекрутмента;
5. Признаки услуги «рекрутмент»;
6. Стандарты услуги «рекрутмент»;
7. Виды рекрутинга;
8. Классические методы внутреннего и внешнего подбора персонала;

9. Содержание прямого поиска. Агрессивный хедхантинг;
10. Содержание межрегионального поиска;
11. Содержание массового рекрутмента;
12. Содержание лизинга персонала. Долгосрочный и краткосрочный лизинг персонала;
13. Содержание аутсорсинга персонала. Виды аутсорсинга персонала;
14. Содержание аутплейсмента персонала. Достоинства и недостатки аутплейсмента персонала;

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-6

15. Характеристика современных инструментов подбора персонала, использующих искусственный интеллект, технологии виртуальной и (или) дополненной реальности, а также иные диджитал-технологии;
16. Краудфандинг как инновационная рекрутинговая технология и его отличия от краудсорсинга;
17. Характеристика прелиминаринга, его методы, достоинства и недостатки;
18. Маркетинговые технологии в рекрутинге;
19. Региональный рекрутинг, его этапы и возникающие в процессе ошибки;
20. Проблемы и перспективы использования цифровых технологий в рекрутинге персонала организации в общем и в хедхантинге в частности;
21. Характеристика процесса и способы поиска кандидатов;
22. Особенности отбора кандидатов по резюме. Виды резюме, их потенциальные риски;
23. Поиск кандидатов посредством телефонного интервью, его этапы, анализ ответов кандидата;
24. Личное интервью. Структура и типы интервью. Типы вопросов на интервью;
25. Презентация кандидата внутреннему клиенту, процесс подготовки кандидата, обратная связь от кандидата после интервью и от линейного руководителя после интервью;
26. Дополнительные проверки кандидатов при приеме на работу (проверка рекомендаций, проверка кандидата внутренней службой безопасности, проверка кандидата в социальных сетях, ассесмент);
27. Характеристика процесса автоматизации подбора персонала;
28. Инструменты онлайн рекрутмента;
29. Использование чат-ботов в подборе персонала.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Уровень знаний в объеме программы. Допускается несколько не грубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения,. Продемонстрирован творческий подход к решению поставленных задач.
не зачтено	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа Отсутствие минимальных умений. Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 195 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11810-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840777&idb=0>.
2. Одегов Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум / Ю. Г. Одегов, В. В. Павлова, А. В. Петропавловская. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 575 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-14217-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845139&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Моргунов Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник / Е. Б. Моргунов. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 424 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-6202-4. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=847858&idb=0>.
2. Сакетт Тим. Инструменты сильного рекрутинга: как найти и привлечь талантливых сотрудников : Практическое пособие. - Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2021. - 222 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-9614-3270-1., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=791567&idb=0>.
3. Денисов А. М. Организация работы рекрутингового (кадрового) агентства : учебное пособие / Денисов А. М. - Москва : РТУ МИРЭА, 2021. - 112 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции РТУ МИРЭА - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=757588&idb=0>.
4. Симченко Н. А. Технологии рекрутинга : учебное пособие / Симченко Н. А., Острик В. Ю., Шаповалова И. М. - Симферополь : КФУ им. В.И. Вернадского, 2020. - 120 с. - Книга из коллекции КФУ им. В.И. Вернадского - Экономика и менеджмент., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=858886&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

- 1) Электронно-библиотечная система «Знаниум» [Электронный ресурс] (znanium.com)
- 2) Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] (elibrary.ru)
- 3) Электронно-библиотечная система «Консультант студента» [Электронный ресурс] (<http://www.studentlibrary.ru>)
- 4) Электронно-библиотечная система «Юрайт» студента [Электронный ресурс] (<http://bibli-online.ru>)
- 5) Компьютерная справочная правовая система КонсультантПлюс (<http://www.consultant.ru>);
- 6) Информационно-правовой портал «Гарант» (<http://www.garant.ru/>);
- 7) Рекрутинговые порталы: www.hh.ru, www.superjob.ru, www.rabota.ru .

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки/специальности 46.03.02 - Документоведение и архивоведение.

Автор(ы): Биюшкина Надежда Иосифовна, доктор юридических наук, профессор.

Заведующий кафедрой: Биюшкина Надежда Иосифовна, доктор юридических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 25.11.2024, протокол № № 6.