

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ПРАКТИКА РЕКРУМЕНТА

Автор: преподаватель **А.В. Зырянова**

Код и наименование направления подготовки, профиля: **38.03.03 Управление персоналом, «Управление человеческими ресурсами в международном бизнесе»**

Квалификация (степень) выпускника: **бакалавр**

Форма обучения: **очная**

Цель освоения дисциплины:

у студентов должны быть сформированы:

знания

- знание основных задач и обязанностей менеджера по подбору персонала в организации, а также его места в структуре HR-департамента
- знание бизнес-процесса подбора персонала, где он начинается и где заканчивается
- знание понятия «сбалансированность вакансии»
- знание основных разделов для составления заявки на подбор персонала
- знание основных источников подбора персонала
- знание основных методов оценки персонала при отборе на вакансии
- знание основных видов интервью и умение сформулировать правильные вопросы для проведения интервью
- знание основных правил составления резюме
- знание методов оценки персонала при подборе персонала и отборе кандидатов на вакантные должности внутри организации
- знание методов оценки персонала по завершении испытательного срока
- знание основных ключевых показателей эффективности рекрутера и методов их расчета

умения

- умение составлять заявку на подбор персонала
- умение ее оценить «сбалансированность вакансии»
- умение составить «профиль вакансии» и определить компетенции, необходимые для должности
- умение выбрать правильный источник привлечения персонала в зависимости от категории должности
- умение оценить резюме кандидата на вакантную должность
- умение описывать компетенции через поведенческие индикаторы
- умение составлять интервью-гайд для проведения интервью по компетенциям

навыки

- навык взаимодействия с «внутренним заказчиком» по подбору персонала
- навык выбора правильных вопросов для оценки компетенций кандидата в процессе интервью (базовый уровень)
- навык составления резюме на основе биографии (в том числе собственной)
- навык проведения собеседования при приеме на работу

способности

- способность к ведению аргументированного диалога как с позиции «заказчик», так и «исполнителя»
- способность видеть причинно-следственные связи

Содержание курса:

Тема 1. Бизнес-процесс подбора персонала. История возникновения компетентностного подхода. Применение компетентностного подхода к управлению персоналом организации. Понятие компетенции. Составляющие компетенции и базовые качества. Поведенческие индикаторы компетенций. Метод критических инцидентов и интервью по выявлению поведенческих примеров. Компетенции будущего.

Тема 2. Формирование профиля должности на основе стратегических текущих целей организации. Профиль. Составление профиля: этапы, основные правила. Компетенция общая, компетенция профессиональная.

Тема 3. Структура и закономерности интервью. Методы проведения интервью. Интервью: понятие, структура, методы и подходы для получения наиболее достоверной информации. Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи. Методы проведения интервью.

Тема 4. Практикум. Решение кейсов.

Трудоемкость дисциплины: 2 з.ед., 72 ак. часа

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Решение кейсов, зачет

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9.

Дополнительная литература:

1. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Электронный ресурс] / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 269 с. — 978-5-9614-5100-9. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42290.html>

2. Таран О. Алгоритм успешного общения при подборе персонала [Электронный ресурс] : лайфхаки для руководителей и HR / О. Таран. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 192 с. — 978-5-9614-5889-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/62048.html>