

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Кафедра «Экономика»

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ**

по освоению дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» всех форм обучения

Ростов-на-Дону

ДГТУ

2024

УДК 331.108

Составители: Безуглова М.Н.,О.Г. Коваленкова.

Методические указания по освоению дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03. «Управление персоналом» всех форм обучения / сост. М.Н. Безуглова О.Г. Коваленкова.– Ростов-на-Дону: Донской гос. техн. ун-т, 2024. – 25 с.

Содержит рекомендации по освоению дисциплины, темы практических занятий, контрольные вопросы и задания, перечень рекомендуемой литературы, а также примерные вопросы для оценки качества освоения дисциплины.

УДК 331.108

Печатается по решению редакционно-издательского совета Донского государственного технического университета

Ответственный за выпуск зав. кафедрой «Экономика» к.э.н., доцент И. А. Еременко

В печать \_\_\_\_\_\_\_\_\_ г.

Формат 60х84/16. Объем \_\_\_ усл. п. л.

Тираж 50 экз. Заказ № \_\_\_\_.

Издательский центр ДГТУ

Адрес университета и полиграфического предприятия:

344000, г. Ростов-на-Дону, пл. Гагарина, 1

© Донской государственный

технический университет, 2024

## Введение

Методические рекомендации по изучению дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» представляют собой комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющих студентам оптимальным образом организовать процесс самостоятельного или углубленного изучения курса.

Рекомендации составлены таким образом, что большая часть времени отводится на самостоятельную работу. Содержание этих рекомендаций касается:

- планирования и организации времени, необходимого для изучения дисциплины;

- использования материала учебно-методического комплекса;

- работы с литературой;

- подготовки к итоговому контролю.

1. **Цель и задачи дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» является формирование сформировать у обучающихся представление о сущности и специфике рекрутмента в деятельности современных специалистов по управлению персоналом организации.

Задачи учебной дисциплины:

* изучение теории и методологии рекрутмента персонала организации на основе теоретических положений отечественных и зарубежных специалистов;
* знакомство с методами и технологиями практического рекрутмента;
* формирование навыков диагностики, оценки, планирования, поиска и подбора персонала организации с применением современных технологий;

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

*Знать:*

теоретические и методологические основы рекрутмента персонала; технологии диагностики и оценки персонала организации для определения потребности организации в персонала определенного уровня.

*Уметь:*

разбираться в основах подбора персонала и применять технологии диагностики и оценки персонала организации для определения потребности организации в персонала определенного уровня

*Владеть:*

методами организации рекрутмента персонала; методами и технологиями диагностики и оценки персонала организации

1. **Рекомендации по изучению дисциплины**

При изучении дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Курс является прикладной дисциплиной системы экономических курсов для обучающихся в магистратуре. Знания, полученные в ходе изучения дисциплины, будут служить основой для изучения следующих дисциплин: Научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы). Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений, а также для подготовки к процедуре защиты итоговой работы.

2. Изучение курса должно вестись систематически и сопровождаться составлением подробного конспекта. В конспект рекомендуется включать все виды учебной работы: лекции, самостоятельную проработку учебников и рекомендуемых источников, подготовка докладов и презентаций, решение задач, ответы на вопросы и другие задания, представленные в методических указаниях для самостоятельной работы студентов.

3. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспекту лекций рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины раздела, затем ответить на вопросы. Такой метод дает возможность самостоятельно проверить готовность к практическому занятию, рейтингу или зачету.

4. Особое внимание следует уделить практическим занятиям, поскольку это способствует лучшему пониманию и закреплению теоретических знаний.

5.Проводимые в различных формах семинарские занятия (дискуссии, обсуждения, исследования, анализ), дают возможность непосредственно понять алгоритм применения теоретических знаний, излагаемых в учебниках и на лекциях. Поэтому обучающийся должен активно участвовать в выполнении всех видов практических работ.

6. Следует иметь в виду, что все разделы и темы дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» являются в равной мере важными и часто взаимосвязаны. Как и в любой другой науке, нельзя приступать к изучению последующих разделов, не усвоив предыдущих.

7. Для изучения дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» необходимо использовать различные источники: учебники, учебные и учебно-методические пособия, монографии, сборники научных статей, публикаций, справочную литературу, раскрывающую понятийный аппарат, интернет-сайты и тематические порталы. Подробный перечень рекомендуемых источников представлен в последнем разделе данных методических указаний.

При самостоятельной работе с учебниками и учебными пособиями рекомендуется придерживаться определенной последовательности. Читая и конспектируя тот или иной раздел учебника, необходимо твердо усвоить основные определения, понятия и классификации. Формулировки определений и основные классификации надо знать на память. После усвоения соответствующих понятий, процедур и методов следует проанализировать примеры их практического применения на опыте российских предприятий, закрепляя тем самым проработанный теоретический материал.

8. УМКД дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» включает в себя следующие материалы: краткий конспект лекций; вопросы к экзамену; методические указания по освоению дисциплины; рабочую программу дисциплины; тесты; должны использоваться в ходе ее изучения и подготовки к практическим занятиям.

**2.1 Процесс обучения**

В процессе изучения дисциплины обучающийся обязан активно использовать все формы обучения: посещать лекции и практические занятия, получать консультации преподавателя и выполнять все виды самостоятельной работы, предусмотренной учебным планом и рабочей программой дисциплины «Технологии рекрутинга персонала». Процесс изучения дисциплины включает в себя:

1. Работу под руководством преподавателя (лекции, практические занятия).

Лекции – это систематическое устное изложение учебного материала. На них студент получает основной объем информации по каждой конкретной теме. Лекции обычно носят проблемный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов. Предполагается, что студенты приходят на лекции, предварительно проработав соответствующий учебный материал по источникам, рекомендуемым программой. После лекции желательно вечером перечитать и закрепить полученную информацию, тогда эффективность ее усвоения значительно возрастает.

Практические и семинарские занятия направлены на совершенствование индивидуальных навыков решения теоретических и прикладных задач, выработку навыков проведения исследований. Студенты под руководством преподавателя обсуждают дискуссионные вопросы, решают задачи, рассматривают различные ситуации и отвечают на вопросы тестов, закрепляя приобретенные знания. Для успешного участия в практическом занятии студенту следует тщательно подготовиться.

2. Самостоятельная работа. К самостоятельной работе в ходе изучения дисциплины «Технологии рекрутинга персонала» относят: решение задач; подготовку к практическим занятиям: индивидуальную работу с литературой, конспектами лекций, самостоятельный поиск и изучение литературы, интернет-источников; выполнение индивидуальных заданий; подготовку к итоговому контролю.

Распределение различных видов самостоятельной работы определяется рабочей программой дисциплины.

Основной формой подготовки обучающихся к практическим занятиям является самостоятельная работа с учебно-методическими материалами, научной литературой, статистическими данными, опытом российских компаний и организаций по следующей схеме: повторение лекционного материала, углубленное изучение рекомендуемых источников.

Если какие-то моменты остались непонятными, целесообразно составить список вопросов и на занятии задать их преподавателю.

3. Промежуточный и итоговый контроль.

Промежуточный контроль осуществляется в виде устного опроса и позволяет оценить степень освоения студентами отдельных материалов дисциплины. Итоговый контроль может проводиться в виде интерактивного тестирования посредством ПК или в устной форме в виде получения ответов на вопросы, сформированные преподавателем.

Подготовка к итоговому контролю (зачету) осуществляется в следующем порядке: ознакомление с перечнем вопросов; повторение лекционного материала и конспектов, созданных студентами в ходе подготовки к практическим занятиям и самостоятельного изучения дисциплины; консультация с преподавателем по вопросам, в которых студент не смог разобраться самостоятельно.

Для контроля освоения студентами дисциплины итоговые тестовые задания. Вопросы тестов сориентированы на знание основополагающих моментов дисциплины.

Постановка вопросов теста дается по возможности четко, ориентируя поиск правильного ответа на тест. Тесты равноценны по своей сложности. Правильность ответов на тесты требуют от студента хороших знаний как теоретического, так и практического материала учебного курса.

### 2.2 Образовательные технологии

Для целенаправленного и эффективного формирования запланированных компетенций при изучении дисциплины предусмотрены следующие образовательные технологии:

1. Информационно-коммуникативные технологии, позволяющие овладевать и свободно оперировать большим запасом знаний путем самостоятельного изучения профессиональной литературы, применения новых информационных технологий, включая использование технических и электронных средств получения информации.
2. Проблемно-ориентированные технологии, направленные на формирование и развитие проблемного мышления, мыслительной активности, способности видеть и формулировать проблемы, выбирать средства для их решения.
3. Практико-ориентированные технологии, направленные на формирование системы профессиональных практических умений и навыков, позволяющих качественно осуществлять профессиональную деятельность.
4. Личностно-ориентированные технологии, обеспечивающие в ходе учебного процесса учет различных способностей обучаемых, создание необходимых условий для развития их индивидуальных способностей, развитие активности личности учебном процессе.
5. Здоровьесберегающие технологии, позволяющие равномерно во время занятия распределять различные виды заданий, определять время подачи сложного учебного материала, выделять время на проведение самостоятельных работ.

Реализация программы предусматривает использование образовательных технологий, направленных на формирование элементов компетенций. В программе обучения используется следующие образовательные технологии: личностно-ориентированные, моделирование профессиональных ситуаций, модульности обучения, межпредметной креативности.

Программа дисциплины предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Эффективность применения интерактивных форм обучения обеспечивается реализацией следующих условий:

* + создание диалогического пространства в организации учебного процесса;
  + использование принципов социально-психологического обучения в учебной и научной деятельности;
  + формирование психологической готовности преподавателей к использованию интерактивных форм обучения, направленных на развитие внутренней активности студентов.

Основой поддержки процесса образования являются современные информационные технологии.

IT – технологии способствуют развитию творческих способностей учащихся, обучению новым профессиональным навыкам и умениям, развитию логического мышления, усилению роли самостоятельной работы обучаемого.

При изучении учебных дисциплин на кафедре «Экономика» применяются следующие направления использования информационных технологий:

* компьютерные программы и обучающие системы, представляющие собой: компьютерные учебники, предназначенные для формирования новых знаний и навыков;
* тестовые системы, предназначенные для диагностирования, оценивания и проверки знаний, способностей и умений;
* базы данных и базы знаний по различным областям, обеспечивающие доступ к накопленным знаниям (Библиотека ГОСТов и нормативных документов. [http://libgost.ru](http://libgost.ru/), Федеральный портал. Каталог образовательных Интернет-ресурсов. <http://www.edu.ru/index.php>)
* прикладные и инструментальные программные средства, обеспечивающие выполнение конкретных учебных операций (обработку текстов, составление таблиц, редактирование графической информации и др.).
* системы на базе мультимедиа-технологии, построенные с применением видеотехники, накопителей на CD-ROM.

Положительным при использовании информационных технологий в образовании является повышение качества обучения за счет:

* большей адаптации обучаемого к учебному материалу с учетом собственных возможностей и способностей;
* возможности выбора более подходящего для обучаемого метода усвоения предмета;
* регулирования интенсивности обучения на различных этапах учебного процесса; самоконтроля;
* доступа к ранее недосягаемым образовательным ресурсам российского и мирового уровня;
* поддержки активных методов обучения;
* образной наглядной формы представления изучаемого материала;
* модульного принципа построения, позволяющего тиражировать отдельные составные части информационной технологии;
* развития самостоятельного обучения.

### При проведении лекционных и практических занятий по дисциплине, а также при проведении контрольных мероприятий на кафедре «Экономика» используется такая образовательная технология, как дискуссия, то есть коллективное обсуждение какой-либо проблемы или круга вопросов с целью нахождения правильного ответа. Такой способ организации совместной деятельности позволяет интенсифицировать эффективность учебного процесса за счет активного включения обучаемых в коллективный поиск истины, а также сопоставления информации, идей, мнений, предложений.

Тема дискуссии объявляется преподавателем заранее. Студенты изучают соответствующую литературу, получают необходимую информацию, в том числе с использованием IT – методов. В ходе дискуссии каждый студент имеет право высказать свою точку зрения. Дискуссия формирует умение рассуждать, доказывать, формулировать проблему и т.п.

В ходе дискуссии необходимо договариваться об общем понимании терминов, а также общем понимании темы или проблемы. При этом дискуссии могут преследовать разные цели - обсуждение проблемы, достижение согласия, прояснение позиций, углубление понимания вопроса, нахождение различных вариантов решения и видение этой вариативности, развитие умений занимать и отстаивать свою точку зрения, улучшение навыков активного слушания. Необходимо, чтобы у участников было достаточно материалов для обсуждения проблемы.

Обстановка в процессе проведения дискуссии должна быть непринужденной, студенты раскованными, мнение каждого считается ценным и обсуждается. Можно высказывать любые предположения, в том числе парадоксальные и нереальные.

Способы вовлечения в дискуссию:

1. Положительный климат в группе (уважительное отношение друг к другу).
2. Демократические нормы обсуждения, запрещение оскорбительных выпадов.
3. Подготовка студентов к обсуждению – изучение информации по обсуждаемой теме, время на формирование вопросов и точек зрения («репетиция размышлений»).
4. Обучение навыкам приглашения к обсуждению и предотвращению доминирования при обсуждении.
5. Необходимо предоставлять достаточное количество времени.
6. Обсуждать дискуссию после ее окончания.

**3. Тематический план дисциплины**

Тема 1. Теоретико-методологические основы рекрутинга. Введение в предмет. Понятие и сущность рекрутинга. Возникновение рекрутинга. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. Модель HR-маркетплейса Рекрутинг как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутирование как особый вид услуг в подборе персонала. Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера

Тема 2. Рынок рекрутинговых услуг: возникновение и развитие. Характеристика существующего рынка труда и рекрутинговых агентств. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда. Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг. Роль МОТ в развитии рекрутинговых услуг. Цель и задачи рекрутинговых компаний на рынке труда. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговых компаний. Региональные рынки рекрутинговых услуг. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ. Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Классификация и краткая характеристика. Виды рекрутинговых агентств. Стратегии работы рекрутинговых агентств: специализация и диверсификация. Функции и должностные обязанности рекрутера. Уровни квалификации рекрутера и другие требования к специалисту по подбору. Требования к личностным качествам и компетенциям специалистов по подбору персонала

Тема 3. Технологии рекрутинга и их характеристика Классический рекрутинг как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. Основные черты классического рекрутмента. Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга. Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутинга. Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска. «Executive search» как «поиск» руководителей, т.е прямой целевой подбор руководящих кадров, людей, принимающих решения, ключевых и эксклюзивных специалистов. Особенности прямого поиска как основы Executive search. Факторы, обусловливающие возникновение и развитие этого направления. Основные характеристики Executive search. Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Его классификация. Внутренний и внешний аутплейсмент. Аутплейсмент различных категорий персонала. Массовый и закрытый аутплейсмент. Индивидуальный и групповой аутплейсмент. Основные функции аутплейсмента. Основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический. Основные этапы технологии аутплейсмента: всесторонняя ПК-2 оценка кандидата, подготовка и написание резюме и формирование навыков успешной самопрезентации, активное продвижение кандидата, психологическая поддержка кандидата. Особенности развития аутплейсмента в РФ. Массовый рекрутмент: сущность и содержание. Внутренний и внешний массовый рекрутмент. Специфика проведения массового подбора. Анализ рынка поиска кандидатов. Основные этапы массового подбора: современные подходы. Подготовка к массовому подбору. Анализ рынка поиска кандидатов. Организация эффективной рекламы. Оценочные процедуры массового рекрутмента. Использование ассессментцентра для группы кандидатов. Заемный труд и предоставление временного персонала. Преимущества предоставления временного персонала. Основные формы заемного труда. Долгосрочное предоставление персонала (staff leasing). Временное предоставление персонала (temporary staffing). Аутстаффинг (out staffing). Основные признаки, характеризующие предоставление временного персонала. Правовые основы предоставления временного персонала. Проблемы предоставления услуги «лизинг персонала» в РФ. Основные направления развития направления «подбор временного персонала». Graduate recruitment: сущность и содержание. Возникновение и тенденции его развития основные направления: Graduate программ, разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в том числе Дни карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Основные направления работы с целевыми группами при помощи инструментов технологии Graduate recruitment. Стажировки молодых специалистов и студентов старших курсов. Документационное сопровождение стажировки.

Тема 4. Инструменты и методы подбора персонала

Место интервью в системе подбора персонала. Виды интервью. Факторы, от которых зависят структура, содержание и продолжительность интервью. проективное, ситуационное интервью. Разработка структуры интервью в соответствии со спецификой вакансии. Техника оценки информации по ходу собеседования. Анализ эффективности проведения собеседования. Техника оформления отчетов о собеседовании. Значение мотивационных тенденций для установления профессиональной пригодности ПК-2 кандидата. Технология их определения во время интервью. Разновидности тестов. Технологии проведения тестирования. Подготовка к проведению тестирования: отсутствие отвлекающих факторов, нормальная температура и достаточное освещение помещения. Факторы влияния на результаты тестирования: эмоциональное состояние человека (напряженность и взволнованность кандидатов), их самочувствие и настроение. Этапы процедуры тестирования. Психологические методы оценки кандидатов на вакантную должность. Тесты на профессиональную пригодность. Деятельность асессмент-центров. Требования к оценке персонала. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями. Показатели эффективности профессионального подбора персонала.

## 4. Рекомендации по выполнению контрольной работы для заочной формы обучения

По дисциплине «Технологии рекрутинга персонала» предусмотрена контрольная работа для заочной формы обучения.

Магистранты в соответствии с учебным планом выполняют контрольную работу. Контрольная работа представляет собой выполнение письменной работы. Цель контрольной работы – проверка усвоения полученных знаний и умение студента применять на практике основные положения курса.

Приступая к выполнению контрольной работы, необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы курса и методическими указаниями, изучить литературу.

*Контрольная работа в форме развернутого ответа на предложенный вопрос.*

По контрольной работе проводится устный опрос (зачет контрольной работы), после которого магистрант приступает к сдаче промежуточной аттестации в форме экзамена.

Номер варианта контрольной работы зависит от начальной буквы фамилии обучающегося и определяется на основе данных приведенной ниже таблицы.

Таблица – Выбор темы контрольной работы

|  |  |
| --- | --- |
| *Начальная буква*  *фамилии студента* | *Номер задания*  *контрольной работы* |
| А, Щ | 1 |
| Б, Э | 2 |
| В, Ю | 3 |
| Г, Я | 4 |
| Д | 5 |
| Е | 6 |
| Ж | 7 |
| З | 8 |
| И | 9 |
| К | 10 |
| Л | 11 |
| М | 12 |
| Н | 13 |
| О | 14 |
| П | 15 |
| Р | 16 |
| С | 17 |
| Т | 18 |
| У | 19 |
| Ф | 20 |
| Х | 21 |
| Ц | 22 |
| Ч | 23 |
| Ш | 24 |

**Вопросы для контрольной работы.**

1.Понятие и сущность рекрутинга. Возникновение рекрутинга. Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. Модель HRмаркетплейса

2. Рекрутинг как вид бизнеса и как подсистема кадрового менеджмента. Рекрутирование как особый вид услуг в подборе персонала.

3. Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент.

4. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы. Связь внутреннего рекрутмента с другими функциями кадрового менеджмента. Основные направления внутреннего рекрутмента.

5. Внешний рекрутмент и его основные характеристики. Основные направления внешнего рекрутмента. Сходство и основные различия между внешним и внутренним рекрутментом. Особенности содержания труда и выполняемых функций внешнего и внутреннего рекрутера

6.Характеристика существующего рынка труда и рекрутинговых агентств. Роль и место рекрутинговых компаний и кадровых агентств в системе рынка труда. Классификация негосударственных структур, содействия занятости населения, действующих на рынке рекрутинговых услуг.

7. Роль МОТ в развитии рекрутинговых услуг. Цель и задачи рекрутинговых команий на рынке труда. Внешняя и внутренняя среда рекрутинговых компаний. Региональные рынки рекрутинговых услуг. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.

8. Деловые, кадровые и рекрутинговые услуги на рынке труда. Классификация и краткая характеристика. Виды рекрутинговых агентств.

9. Стратегии работы рекрутинговых агентств: специализация и диверсификация. Функции и должностные обязанности рекрутера. Уровни квалификации рекрутера и друие требования к специалисту по подбору. Требования к личностным качествам и компетенциям специалистов по подбору персонала.

10. Классический рекрутинг как вид услуги по подбору персонала среднего звена и квалифицированных рабочих. Основные черты классического рекрутмента. Пассивный поиск кандидатов как основа классического рекрутинга. Использование прямого поиска при подборе в классических технологиях рекрутинга. Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. Рекрутинговые компании, предоставляющие услуги по технологии классического поиска.

11. «Executive search» как «поиск» руководителей, т.е прямой целевой подбор руководящих кадров, людей, принимающих решения, ключевых и эксклюзивных специалистов. Особенности прямого поиска как основы Executive search. Факторы, обусловливающие возникновение и развитие этого направления. Основные характеристики Executive search..

12. Аутплейсмент как рекрутинговая технология трудоустройства высвобождаемого персонала. Его классификация. Внутренний и внешний аутплейсмент. Аутплейсмент раз-личных категорий персонала. Массовый и закрытый аутплейсмент. Индивидуальный и групповой аутплейсмент. Основные функции аутплейсмента. Основные пакеты услуг, предоставляемых в процессе аутплейсмента: информационный, консультационный, психологический. Основные этапы технологии аутплейсмента: всесторонняя оценка кандидата, подготовка и написание резюме и формирование навыков успешной самопрезентации, активное продвижение кандидата, психологическая поддержка кандидата. Особенности развития аутплейсмента в РФ.

13. Массовый рекрутмент: сущность и содержание. Внутренний и внешний массовый рекрутмент. Специфика проведения массового подбора. Анализ рынка поиска кандидатов. Основные этапы массового подбора: современные подходы. Подготовка к массовому подбору. Анализ рынка поиска кандидатов. Организация эффективной рекламы. Оценочные процедуры массового рекрутмента. Использование ассессмент- центра для группы кандидатов.

14. Заемный труд и предоставление временного персонала. Преимущества предоставления временного персонала. Основные формы заемного труда. Долгосрочное предоставление персонала (staff leasing). Временное предоставление персонала (temporary staffing). Аутстаффинг (out staffing). Основные признаки, характеризующие предоставление временного персонала. Правовые основы предоставления временного персонала. Проблемы предоставления услуги «лизинг персонала» в РФ. Основные направления развития направления «подбор временного персонала».

15. Graduate recruitment: сущность и содержание. Возникновение и тенденции его развития основные направления: Graduate программ, разработка программ стажировок и их осуществление; проведение рекламных акций (в том числе Дни карьеры), точечный рекрутмент; реклама вакансий и стажировок. Основные направления работы с целевыми группами при помощи инструментов технологии Graduate recruitment. Стажировки молодых специалистов и студентов старших курсов. Документационное сопровождение ста-жировки.

16. Место интервью в системе подбора персонала. Виды интервью. Факторы, от которых зависят структура, содержание и продолжительность интервью. проективное, ситуационное интервью.

17. Разработка структуры интервью в соответствии со спецификой вакансии. Техника оценки информации по ходу собеседования. Анализ эффективности проведения собеседования. Техника оформления отчетов о собеседовании.

18. Значение мотивационных тенденций для установления профессиональной пригодности кандидата. Технология их определения во время интервью.

19. Разновидности тестов. Технологии проведения тестирования. Подготовка к проведению тестирования: отсутствие отвлекающих факторов, нормальная температура и до-статочное освещение помещения. Факторы влияния на результаты тестирования: эмоциональное состояние человека (напряженность и взволнованность кандидатов), их самочувствие и настроение.

20 Этапы процедуры тестирования. Психологические методы оценки кандидатов на вакантную должность. Тесты на профессиональную пригодность.

21. Деятельность асессмент-центров. Требования к оценке персонала.

22. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.

23. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями.

24. Показатели эффективности профессионального подбора персонала.

**Список вопросов для промежуточного контроля**

1. Рекрутинг: сущность и содержание. Роль и место рекрутинга в системе рынка труда.

2. Классификация рекрутинга.

3. Внутренний рекрутмент. Его основные характеристики и этапы.

4. Возникновение и развитие рынка рекрутинговых услуг в России.

5. Влияние интеграции, информатизации и глобализации в мировой экономике на развитие рекрутингового бизнеса.

6. Распространение Интернет-рекрутмента.

7. Тенденции основные черты развития рынка рекрутинговых услуг в РФ.

8. Развитие рынка рекрутинговых услуг в мире.

9. Функции и должностные обязанности рекрутера.

10. «Executive search» как «поиск» руководителей. Специфика рекрутинга руководителей.

11. Аутплейсмент как рекрутинговая технология.

12. Массовый рекрутинг. Специфика проведения массового отбора.

13. Специфика и применение технологий аутстафинга, лизинга персонала.

14. Graduate recruitment: сущность и применение технологии.

15. Предоставление временного/контрактного персонала

16. Аутстаффинг: сущность и особенности.

17. Нетрадиционные методы подбора персонала. Интервью-головоломка, физиогномика, стрессовое интервью, соционика, графология, полиграф.

18. Социальные сети как инструмент подбора персонала. Принципы работы с социальными сетями.

19. Ассесмент -центры и их роль в рекрутинге.

20. Документационное сопровождение внутреннего рекрутинга.

21. Квалификационные требования к соискателю вакансии – базовые и дополнительные.

22. Документы на этапе отбора персонала и их характеристика.

23. Использование психометрических методов при подборе персонала.

24. Видеорезюме в современном рекрутинге: достоинства и недостатки.

25. Геймификация в современном рекрутменте.

26. Блоги и микроблоги руководителей компаний как инструмент паблисити: направления использования в рекрутинге.

27. Методы размещения информации о вакансиях в Интернете: достоинства и недостатки.

28. Главные виды документов, которые необходимо заполнить при подборе персонала, их структура и особенности.

29. Документационное сопровождение внешнего рекрутинга.

30. Профессиональные решение для автоматизации рекрутинга. Системы автоматизации и их характеристика.

**Список рекомендуемой литературы**

1. Пушина, Н. Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия : монография / Н. Н. Пушина, Е. В. Полякова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 78 c. — ISBN 978-5-4497-0817-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101086.html>
2. Баскина, Т. В. Техники успешного рекрутмента / Т. В. Баскина ; под редакцией П. Суворовой. — 2-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 288 c. — ISBN 978- 5-9614-4540-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93045.html>
3. Иванова, С. 50 советов по рекрутингу / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 256 c. — ISBN 978-5-9614-5068-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/82966.html>
4. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 c. — ISBN 978-5-4497-1171-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108232.html Дополнительная литература:
5. Иванова, С. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя / С. Иванова. — Москва : Альпина Паблишер, 2020. — 184 c. — ISBN 978-5-9614-2240-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/93053.html
6. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала : учебное пособие / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова. — 2-е изд. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 101 c. — ISBN 978-5-4486-0451-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/79759.html
7. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / С. Е. Елкин. — Саратов : Профобразование, 2021. — 242 c. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/100164.html>

Перечень ресурсов информационно-телекомуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины

http://economics.edu.ru – Образовательный портал https://minobrnauki.gov.ru/ Министерство науки и высшего образования РФ <http://www.aup.ru/library/>

Электронная библиотека экономической и деловой литературы <http://ecsocman.hse.ru/>

Сайт международного журнала 'Проблемы теории и практики управления <http://www.mevriz.ru/>

Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом»

Справочная правовая система «Консультант-Плюс» - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)

Справочная правовая система «Гарант» - www.garant.ru

**Приложение А**

*Пример оформления титульного листа контрольной работы*



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
 «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ДГТУ)

Факультет «Инновационный бизнес и менеджмент»

Кафедра «Экономика»

Контрольная работа по дисциплине

Технологии рекрутинга персонала

Вариант №

Выполнил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Группа\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Проверил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ростов-на-Дону

20\_\_\_\_