

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет экономики и управления
Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Факультет экономики и
управления

Лавров Александр Юрьевич

«___» _____ 20___
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.28 Организация работы рекрутинговых агентств
на 108 часа(ов), 3 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.03.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20___ г. №___

Профиль – Рекрутмент (для набора 2022)
Форма обучения: Очно-заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

освоение студентами знаний в области организации и функционирования рекрутинговых агентств, приобретение навыков организации работы рекрутингового агентства в условиях роста конкуренции на рынке труда

Задачи изучения дисциплины:

1. Изучение принципов работы рекрутинговых агентств в России и за рубежом
2. Освоение алгоритма организации работы рекрутинговых агентств
3. Исследование закономерностей развития и функционирования рекрутинговых агентств в России
4. Освоение технологий рекрутинговых агентств

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Организация работы рекрутингового агентства» включена в вариативную часть) основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), очно-заочной формы обучения. Результаты изучения дисциплины являются теоретической и методологической основой для последующего изучения дисциплин, направленных на освоение механизмов рекрутмента и их использования в профессиональной деятельности

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы), 108 часов.

Виды занятий	Семестр 6	Всего часов
Общая трудоемкость		108
Аудиторные занятия, в т.ч.	16	16
Лекционные (ЛК)	16	16
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	0	0
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	56	56
Форма промежуточной	Экзамен	36

аттестации в семестре		
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-1	УК-1.1. Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач	<p>Знать: принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач</p> <p>Уметь: применять принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач</p> <p>Владеть: принципами сбора, отбора и обобщения информации, методиками системного подхода для решения профессиональных задач</p>
УК-1	УК-1.2. Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению	<p>Знать: способы систематизации разнородных данных с использованием источников информации, адекватных поставленным задачам</p> <p>Уметь: анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному</p>

		<p>мировоззрению</p> <p>Владеть: методами и методиками анализа и систематизации разнородных данных, опираясь на а источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению</p>
УК-1	<p>УК-1.3. Владет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода</p>	<p>Знать: направления и способы научного поиска и практической работы с информационными источниками</p> <p>Уметь: осуществлять научный поиск практической работы с информационными источниками, применять методы критического анализа, синтеза и системного подхода в профессиональной деятельности</p> <p>Владеть: навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода</p>
УК-2	<p>УК-2.1. Знает необходимые теоретические и методологические основы проектной деятельности, правовые нормы, определяющие и регулирующие сферу, в которой осуществляется разработка и реализация проектов</p>	<p>Знать: методологические основы проектной деятельности, правовые нормы, определяющие и регулирующие сферу, в которой осуществляется разработка и реализация проектов</p> <p>Уметь: осуществлять проектную деятельность в соответствии с правовыми нормами</p> <p>Владеть: технологиями планирования, организации и реализации работы кадровых агентств в соответствии с</p>

		правовыми нормами
УК-2	УК-2.2. Умеет разрабатывать директивные документы, исходя из действующих правовых норм, планы, определять целевые этапы и основные направления работ, обосновывать выбор оптимального решения из имеющихся альтернатив для достижения намеченных результатов	<p>Знать: директивные документы, правовые нормы, определяющие деятельность рекрутинговых агентств</p> <p>Уметь: разрабатывать директивные документы, исходя из действующих правовых норм, планы, определять целевые этапы и основные направления работ, обосновывать выбор оптимального решения из имеющихся альтернатив для достижения намеченных результатов</p> <p>Владеть: технологиями разработки директивных документов, методами принятия оптимальных решений, направленных на эффективное функционирование рекрутинговых агентств</p>
УК-2	УК-2.3. Владеет методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности, стоимости и рисков проекта, имеющихся ресурсов и ограничений, учитывая действующие правовые нормы	<p>Знать: методиками разработки цели и задач деятельности рекрутинговых агентств</p> <p>Уметь: разрабатывать цели и задачи проекта, оценивать продолжительность, стоимость и риски проекта</p> <p>Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки продолжительности, стоимости и рисков проекта, имеющихся ресурсов и ограничений, учитывая действующие правовые нормы</p>
ПК-1	ПК-1.1. Формирует и корректирует требования к вакантной	Знать: основы разработки и внедрения требований к вакантным

	<p>должности (профессии, специальности) с учетом анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности</p>	<p>должностям (профессии, специальности) с учетом анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности</p> <p>Уметь: формировать требования к вакантной должности, осуществлять поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>Владеть: навыками формирования и корректировки требований к вакантной должности с учетом анализа рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности</p>
ПК-1	<p>ПК-1.2. Осуществляет выбор способов и методов привлечения персонала, поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, оценивает их соответствие требованиям вакантной</p>	<p>Знать: способы и методы привлечения персонала</p> <p>Уметь: осуществлять выбор способов и методов привлечения персонала, поиск во внутренних и внешних источниках информации о кандидатах, оценивать их соответствие требованиям вакантной должности</p> <p>Владеть: навыками поиска источников, учета требований к 3 вакантным должностям</p>
ПК-1	<p>ПК-1.3. Подготавливает предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p>	<p>Знать: методы формирования бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>Уметь: подготавливать предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</p> <p>Владеть: методами оформления и презентации проекта предложения по формированию бюджета на поиск, привлечение, подбор и отбор</p>

		персонала
ПК-1	ПК-1.4. Информировывает и консультирует руководителей подразделений по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат	<p>Знать: локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала, обеспечения персоналом с оценкой затрат</p> <p>Уметь: консультировать руководителей подразделений по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат</p> <p>Владеть: навыками по оказанию информационных и консультационных услуг руководителям подразделений по вопросам рынка труда в части обеспечения персоналом, по вопросам привлечения персонала с оценкой затрат</p>
ПК-1	ПК-1.5. Использует в работе информационные и поисковые системы для мониторинга рынка труда, базы данных по кандидатам	<p>Знать: информационные и поисковые системы для мониторинга рынка труда, базы данных по кандидатам</p> <p>Уметь: работать с информационными и поисковыми системами для мониторинга рынка труда, базы данных по кандидатам</p> <p>Владеть: навыками работы с информационными и поисковыми системами и базами данных по персоналу</p>
ПК-1	ПК-1.6. Осуществляет анализ потребности организации в персонале, подготавливает предложения по привлечению и удержанию трудовых ресурсов	<p>Знать: виды потребностей в персонале</p> <p>Уметь: осуществлять анализ потребности организации в персонале, подготавливает предложения по привлечению и удержанию трудовых ресурсов</p>

		<p>Владеть: методами анализа потребности организации в персонале, подготавливает предложения по привлечению и удержанию трудовых ресурсов</p>
ПК-6	<p>ПК-6.1. Обеспечивает организацию кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки</p>	<p>Знать: схему обеспечения рекрутингового агентства кадрами необходимой квалификации, уровня и направленности</p> <p>Уметь: обеспечивать рекрутинговое агентство кадрами (специалистами) требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки</p> <p>Владеть: методами обеспечения рекрутингового агентства кадрами с требуемыми характеристиками для достижения поставленных задач</p>
ПК-6	<p>ПК-6.2. Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений</p>	<p>Знать: документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и содержание работы структурных подразделений рекрутинговых агентств</p> <p>Уметь: Осуществлять документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений рекрутинговых агентств</p> <p>Владеть: инструментами документационного и организационного сопровождения стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений рекрутинговых агентств</p>
ПК-8		<p>Знать: механизмы распределения</p>

		<p>функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, основываясь на принципах организационного проектирования системы и технологии управления персоналом</p> <p>Уметь: распределять функции, полномочия, ответственность между сотрудниками рекрутинговых агентств, основываясь на знании организационного проектирования системы и технологии управления персоналом, методов построения функциональных и организационных структур управления</p> <p>Владеть: инструментами распределения функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования, основываясь на методах организационного проектирования системы и технологии управления персоналом</p>
--	--	---

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
					ЛК	ПЗ (СЗ)	ЛР	
1	1.1	Деятельность рекрутинговых агентств: сущность и составляющие	Рекрутинговые агентства и специфика их деятельности	8	2	0	0	6

	1.2	Назначение, цели и задачи работы рекрутинговых агентств	Предмет и тактические задачи в процессах рекрутинга. Найм как бизнес-процесс. Планирование потребности организации в персонале	10	2	0	0	8
2	2.1	Деятельность в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств	Виды деятельности в сфере рекрутинга, их характеристика. Классификация рекрутинговых агентств зависимости от технологии работы. Особенности рекрутинговых технологий	8	2	0	0	6
3	3.1	Этический кодекс Ассоциации консультантов подбору персонала (АКПП), Содержание деятельности рекрутера	Профессиональная этика в сфере рекрутинга. Нормы, регламентирующие деятельность рекрутинговых агентств	8	2	0	0	6
4	4.1	Классические технологии работы рекрутинговых агентств	Поиск, оценка и подбор персонала. Сотрудничество с государственными структурами, учебными заведениями, предприятиями и организациями, информационными службами	8	2	0	0	6
	4.2	Интернет-технологии в сфере отбора, подбора и найма персонала	Поиск персонала посредством сети Интернет. Специализированные сайты. Представительства учреждений, ведомств. Основные преимущества и недостатки интернет-	10	2	0	0	8

			рекрутинга					
5	5.1	Завершающие мероприятия в работе рекрутингового агентства	Организация собеседования кандидата с заказчиком. Оформление закрытия вакансии. Презентация кандидата внутреннему клиенту. Содействие в адаптации нового работника в компании	10	2	0	0	8
6	6.1	Оценка эффективности и деятельности рекрутинговых агентств	Сравнительный анализ деятельности рекрутинговых агентств. Технология оценки эффективности рекрутингового агентства	10	2	0	0	8
Итого				72	16	0	0	56

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Рекрутинговые агентства и специфика их деятельности	Кадровое планирование и контроллинг. рекрутинговые агентства и специфика их деятельности. Виды услуг рекрутинговых агентств. Типы рекрутинговых агентств. Типизация компаний - работодателей, особенности их взаимодействия с рекрутинговыми агентствами. Маркетинг персонала. Стратегия привлечения персонала рекрутинговыми агентствами	2
	1.2	Назначение, цели и задачи работы рекрутинговых агентств	Предмет и тактические задачи в процессах рекрутинга. Найм как бизнес-процесс: задачи и роль в системе управления персоналом Оперативное и стратегическое планирование потребности организации в персонале	2

2	2.1	Деятельность в сфере рекрутинга. Типы рекрутинговых агентств	Виды деятельности в сфере рекрутинга. Классификация рекрутинговых агентств зависимости от технологии работы. Технологии работы в сфере рекрутинга - скрининг, классический рекрутмент, целенаправленный подбор, комплексные консалтинговые услуги, headhunting	2
3	3.1	Этический кодекс Ассоциации консультантов подбору персонала (АКПП), Содержание деятельности рекрутера	Профессиональная этика в сфере рекрутинга. Назначение этического кодекса для упорядочения деятельности работника, защиты интересов клиентов. Нормы, регламентирующие деятельность рекрутинговых агентств. Инструкция рекрутера.	2
4	4.1	Классические технологии работы рекрутинговых агентств	Формы работы на рынке подбора персонала. Поиск, оценка и подбор персонала на определенные вакансии. Сотрудничество с государственными структурами, учебными заведениями, предприятиями и организациями, информационными службами	2
	4.2	Интернет-технологии в сфере отбора, подбора и найма персонала	Поиск персонала посредством сети Интернет. Специализированные сайты. Представительства газет. Представительства рекрутинговых фирм. Общие рекламные сайты. Сайты крупных фирм. Представительства государственных служб и организаций. Кадровые организации и клубы. Основные преимущества и недостатки интернет-рекрутинга	2
5	5.1	Завершающие мероприятия в работе рекрутингового агентства	Организация собеседования кандидата с заказчиком. Некоторые рекомендации по организации и проведению собеседования. Работа с рекомендациями. Принятие решения по вакансии. Предложение о работе. Обсуждение итоговых условий с кандидатом. Оформление закрытия вакансии. Презентация кандидата	2

			внутреннему клиенту. Содействие в адаптации нового работника в компании. Замена специалиста в случае его увольнения	
6	6.1	Оценка эффективности и деятельности рекрутинговых агентств	Ошибки и причины неудач при подборе кадров. Сравнительный анализ деятельности рекрутинговых агентств. Технология оценки эффективности рекрутингового агентства. Уровень выполняемости заказов рекрутинговыми агентствами. Исследовательская деятельность рекрутера.	2

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	История появления и развития деятельности рекрутинговых агентств в России	составление конспекта по теме	6
2	2.1	Понятие рынка рекрутинговых услуг. Кадровые агентства в различных странах мира. Кадровые агентства на российском рынке	доклад	6
3	3.1	Должностные	составление таблицы	6

		<p>обязанности специалистов рекрутинговых агентств - консультанта и рекрутера, специалиста по маркетингу, специалиста по внешним и внутренним коммуникациям, специалиста по поиску кандидатов, специалиста по оценке кандидатов, специалиста по договорным отношениям,</p>		
4	4.1	<p>Технологии рекрутмента инновационной направленности - Selection Recruitment (классический рекрутмент), Executive Recruitment; Graduate Recruitment; Permanent Recruitment, аутплейсмент</p>	составление таблицы	6
	4.2	<p>Интернет-технологии, применяемые в рекрутинговой деятельности. Работные сайты, рекрутинговые Интернет-площадки, боты</p>	доклад	8
5	5.1	<p>Деятельность рекрутинговых агентств по привлечению персонала</p>	тест	8
6	6.1	<p>Аудит деятельности рекрутинговых агентств. Пути усовершенствования деятельности рекрутинговых агентств в России</p>	контрольная работа	8

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Т.В. Баскина. – Москва: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР. – 2014. – 288 с.
2. Валинуров И.Д. Рекрутинг на 100%: искусство привлекать лучших / И.Д. Валинуров. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 127 с.
3. Управление человеческими ресурсами: учеб. для бакалавров под ред. И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. – 2-е изд. перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 525 с.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. Гладкова И.А. Рекрутмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов специальности 380303 – Управление персоналом / И.А. Гладкова, Е.А. Гуськова, И.В. Шавырина. – Электрон. текстовые дан. – Белгород: Издательство БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016.
2. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов / под ред. проф. В.И. Долгого / Саратовский государственный социально-экономический институт (филиал) ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» – Саратов, 2015. –156с.

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. Гладкова И.А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учебное пособие / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин; под ред. В.Н. Фомина. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2010. – 253 с.
2. Знаменский Д.Ю. Кадровая политика и кадровый аудит организации: учеб. для бакалавриата и магистратуры: для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Д.Ю. Знаменский, Н.А.Омельченко; ред. Н. А. Омельченко. – Москва: Юрайт, 2016. – 365 с.
3. Красноженова Г.Ф. Управление трудовыми ресурсами: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности – Управление персоналом / Г.Ф. Красноженова, П.В. Симонин. – Москва: ИНФРА-М, 2012. – 157 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. Максимцев. И.А. Управление человеческими ресурсами: электронный учеб. для бакалавров / И.А. Максимцев. – Москва: Юрайт – 2012. – 526 с.
2. Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб. для

студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е. Б. Моргунов. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2015. – 581 с.

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
HR-portal: управление персоналом, оценка, аттестация, кадровое делопроизводство	https://hr-portal.ru/
Электронный журнал "Управление персоналом"	http://www.top-personal.ru/

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, АBBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

- 1) САДиЭД «Дело»
- 2) СПС "Консультант Плюс"

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
--	---

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Успешное изучение курса требует от студентов посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с базовыми учебниками, основной и дополнительной литературой.

Лекции. Запись лекции – одна из форм активной самостоятельной работы студентов, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы студенты имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Лекции имеют в основном обзорный характер и нацелены на освещение наиболее трудных и дискуссионных вопросов, а также призваны способствовать формированию навыков работы с научной литературой.

Самостоятельная работа студента. Самостоятельная работа позволяет студенту соединить полученные теоретические знания с решением конкретных практических задач и моделей в области рекрутинга. Основным методом обучения является самостоятельная работа студентов с учебно- методическими материалами, научной литературой, статистическими данными.

Разработчик/группа разработчиков:
Валентина Сергеевна Антонова

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20___ г.