

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое  
частное образовательное учреждение высшего образования  
«АКАДЕМИЯ МАРКЕТИНГА И СОЦИАЛЬНО-ИНФОРМАЦИОННЫХ  
ТЕХНОЛОГИЙ – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Рассмотрено и одобрено на заседании  
кафедры Государственного и корпоративного  
управления Академии ИМСИТ, протокол  
№8 от 12 марта 2018 года, зав. кафедрой



С.А. Мусиенко

УТВЕРЖДЕНО

Научно-методическим советом академии  
протокол №8 от 16 апреля 2018 года  
Председатель ИМС,  
проректор по учебной работе,  
профессор



Н.Н. Павелко

**Б1.В.ДВ. 10.01**

**ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ РЕКРУТМЕНТА**

**АННОТАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

по направлению подготовки  
38.03.03 Управление персоналом  
направленность (профиль) программы  
«Управление персоналом организации»  
Квалификация  
Бакалавр

Краснодар  
2018

<p><b>Цель и задачи изучения дисциплины:</b></p>	<p><b>Целью</b> освоения дисциплины «Зарубежный опыт рекрутмента» является формирование у студентов теоретических знаний в области технологий подбора и оценки персонала на основе анализа зарубежного опыта рекрутмента. В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с сущностью и организацией системы зарубежного рекрутмента, получают представление о базовых подходах, функциях и методах рекрутинга.</p> <p>Исходя из цели, в процессе изучения дисциплины решаются следующие <b>задачи</b>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- формирование теоретических знаний и навыков рекрутмента;</li> <li>- уяснение положительных и отрицательных сторон практики зарубежного рекрутмента в экономике;</li> <li>- усвоение содержания арсенала методов современного рекрутмента;</li> <li>- приобретение знаний и практических навыков адаптации зарубежного опыта к реалиям со-временной российской экономики.</li> <li>- углубление и развитие принципов системного подхода к управлению в целом и управлению персоналом в частности;</li> <li>- подготовить обучающихся к более успешному освоению основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом.</li> </ul>
<p><b>Краткая характеристика учебной дисциплины (основные блоки, темы)</b></p>	<p>Модуль 1 Сущность, методы, стадии рекрутмента  История становления рекрутинга как элемента инфраструктуры рынка труда. Внутренний и внешний рекрутмент: сущность и основные характеристики.  Рекрутинговые технологии классического (пассивного) поиска  Технологии прямого поиска: методология и практические аспекты  Проектирование рабочего места и сбор заявок на персонал.  Технологии взаимодействия с кадровыми службами заказчика. Методики распространения информации о вакансиях и сборе информации о кандидатах. Методики оценки кандидатов и технологии проведения интервью.</p> <p>Модуль 2 Опыт рекрутмента на примере разных зарубежных стран  Особенности деятельности рекрутинговых компаний в США методы рекрутмента. Особенности деятельности рекрутинговых компаний в Канаде методы рекрутмента.  Анализ практики рекрутмента в Великобритании, Франции, Австрии, Германии  Особенности деятельности рекрутинговых компаний в Австралии, методы рекрутмента  Деятельность по поиску персонала в Японии: специфика и перспективы. Особенности рынка труда и рекрутинга в Сингапуре и Тайване  Особенности рынка труда и рекрутинга в Индии.  Деятельность рекрутинговых компаний в Индии.</p> <p>Модуль 3 Деятельность рекрутинговых компаний</p>

	<p>Компании, специализирующиеся на подборе высшего руководящего состава и эксклюзивных Агентства по подбору персонала среднего и низшего уровней, агентства по трудоустройству, лизинговые агентства.</p> <p>Условия формирования глобальных рекрутеров. Особенности деятельности глобальных рекрутеров. Перспективы развития глобальных компаний. национальные и глобальные рекрутеры. Законы рекрутинга мирового уровня.</p> <p>Развитие интернета и электронный рекрутинг. Ресурсы электронного рекрутинга.</p>
<p><b>Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:</b></p>	<p>ПК-1- знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике</p> <p>ПК -2 знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике</p> <p>ПК-3- знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике</p> <p>ПК-17знанием основ разработки и внедрения профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом, умением составлять описания и распределять функции и функциональные обязанности сотрудников, а также функции подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции, положения о подразделениях)</p>
<p><b>Знания, умения и навыки, получаемые в процессе изучения дисциплины:</b></p>	<p><b>Знает:</b></p> <p>основы разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- место кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом.</li> <li>-основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме</li> <li>- основы разработки и внедрения профессиональных, в том</li> </ul>

	<p>числе корпоративных стандартов</p> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике знания в сфере формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника;</li> <li>- определять типы кадровой политики организации;</li> <li>-устанавливать принципы разработки концепции управления персоналом</li> </ul> <p>ориентироваться в российской и зарубежной специфике кадрового планирования, контроллинга и маркетинга персонала в системе управления персоналом.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-применять на практике технологии управления персоналом (найма, отбора, приема и расстановки персонала);</li> <li>- ориентироваться в практике реализации программ и процедур подбора и отбора персонала.</li> <li>-ориентироваться в практике разработки и внедрения различных профессиональных, в том числе корпоративных, стандартов в области управления персоналом</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовыми навыками управления персоналом и технологиями оценки эффективности управления персоналом.</li> <li>- технологиями привлечения персонала.</li> <li>-способностью включать технологии подбора и отбора персонала в систему управления персоналом.</li> <li>- методики внедрения профессиональных, в том числе и корпоративных стандартов.</li> </ul>
<b>Формы проведения занятий, образовательные технологии:</b>	<p>Лекционные занятия: проблемные лекции, лекция – визуализация, лекция-беседа, лекция - анализ ситуаций.</p> <p>Практические занятия: тематические семинары, проблемные семинары, метод «круглого стола», метод «коллективной мыслительной деятельности», методы анализа проблемных ситуаций, логико- методологическое проектирование.</p>
<b>Используемые инструментальные и программные средства:</b>	Средства проекции (презентации) (тестирования)
<b>Формы промежуточного контроля:</b>	Текущие оценки знаний, тестирование, доклады, самостоятельные работы
<b>Общая трудоемкость изучения дисциплины:</b>	144ч/4з.е.
<b>Форма итогового контроля знаний:</b>	Экзамен