

Минобрнауки России

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Оренбургский государственный университет»**

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

### **ДИСЦИПЛИНЫ**

*«Б.1.В.ДВ.7.1 Организация работы кадрового агентства»*

Уровень высшего образования

**БАКАЛАВРИАТ**

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом  
(код и наименование направления подготовки)

Управление персоналом организации  
(наименование направленности (профиля) образовательной программы)

Тип образовательной программы

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация

Бакалавр

Форма обучения

Заочная

Год набора 2018

... программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры

кафедры управления персоналом, сервиса и туризма

*наименование кафедры*

протокол № 5 от "09" 01 2018.

Заведующий кафедрой

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

Е.В. Шестакова

*наименование кафедры*

*подпись*

*расшифровка подписи*

Исполнители:

Старший преподаватель

*должность*

*подпись*

И.П. Бобрешова

*расшифровка подписи*

*должность*

*подпись*

*расшифровка подписи*

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методической комиссии по направлению подготовки

03.03.03 Управление персоналом

*код специальности*

*личная подпись*

Е.В. Шестакова

*расшифровка подписи*

Заведующий отделом комплексования научной библиотеки

*личная подпись*

*расшифровка подписи*

Н.Н. Грицай

Уполномоченный по качеству факультета

*личная подпись*

*расшифровка подписи*

Ю.В. Рожкова

№ регистрации

© Бобрешова И.П., 2018

© ОГУ, 2018

## 1 Цели и задачи освоения дисциплины

**Цель (цели)** освоения дисциплины:

Формирование системы знаний об основных понятиях, закономерностях и методах работы кадрового агентства, а так же освоение навыков практической работы в области набора и отбора человеческих ресурсов.

**Задачи:**

- изучить особенности организации работы кадрового агентства;
- рассмотреть основные подходы и методы набора и отбора персонала на предприятия различных форм собственности;
- освоить методы исследования состояния трудовых ресурсов на рынке труда, способов интерпретации информации о персонале, подходов к обеспечению найма кадрового потенциала;
- выработать навыки практической работы по организации подбора и отбора персонала различных категорий и специальностей на предприятия различных сфер деятельности.

## 2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам (модулям) по выбору вариативной части блока 1 «Дисциплины (модули)»

Пререквизиты дисциплины: *Б.1.Б.13 Трудовое право, Б.1.В.ОД.9 Кадровое дело, Б.1.В.ОД.19 Управленческий учет и учет персонала*

Постреквизиты дисциплины: *Отсутствуют*

## 3 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

| Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций   | Формируемые компетенции  |
|---|--|
| <p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- основы разработки и внедрения требований к должностям,</li><li>- критерии подбора и расстановки персонала,</li><li>- основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.</li></ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- применять традиционные и современные методы рекрутинга персонала.</li></ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>- современными методами рекрутинга персонала;</li><li>- методами деловой оценки персонала при найме.</li></ul> | ПК-3знанием 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 |

## 4 Структура и содержание дисциплины

### 4.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц (108 академических часов).

| Вид работы   | Трудоемкость, академических часов |              |
|--|-----------------------------------|--------------|
|  | 9 семестр                         | всего        |
| <b>Общая трудоёмкость</b>  | <b>108</b>                        | <b>108</b>   |
| <b>Контактная работа:</b>  | <b>12,25</b>                      | <b>12,25</b> |
| Лекции (Л)   | 4                                 | 4            |
| Практические занятия (ПЗ)  | 8                                 | 8            |
| Промежуточная аттестация (зачет, экзамен)  | 0,25                              | 0,25         |
| <b>Самостоятельная работа:</b><br>- выполнение индивидуального задания (ИЗ);<br>- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);<br>- подготовка к практическим занятиям; | <b>95,75</b>                      | <b>95,75</b> |
| <b>Вид итогового контроля (зачет, экзамен, дифференцированный зачет)</b>   | <b>зачет</b>                      |              |

Разделы дисциплины, изучаемые в 9 семестре

| № раздела | Наименование разделов                            | Количество часов |                   |    |    |                |
|-----------|--|------------------|-------------------|----|----|----------------|
|           |  | всего            | аудиторная работа |    |    | внеауд. работа |
|           |  |                  | Л                 | ПЗ | ЛР |                |
| 1         | Особенности работы кадрового агентства           | 17,5             | 0,5               | 1  |    | 16             |
| 2         | Организация работы кадровых агентств за рубежом  | 17,5             | 0,5               | 1  |    | 16             |
| 3         | Анализ рынка труда                               | 17,5             | 0,5               | 1  |    | 16             |
| 4         | Основополагающие принципы технологии рекрутмента | 17,5             | 0,5               | 1  |    | 16             |
| 5         | Традиционные методы рекрутинга персонала         | 19               | 1                 | 2  |    | 16             |
| 6         | Современные методы рекрутинга персонала          | 19               | 1                 | 2  |    | 16             |
|           | Итого:   | 108              | 4                 | 8  |    | 96             |
|           | Всего:   | 108              | 4                 | 8  |    | 96             |

## 4.2 Содержание разделов дисциплины

**1. Особенности работы кадрового агентства.** История и перспективы российского рынка рекрутмента. Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутинга. Типизация компаний-работодателей. Типы рекрутинговых агентств.

**2. Организация работы кадровых агентств за рубежом.** Рынок рекрутинговых услуг крупнейших развитых стран. Кадровые агентства Великобритании. Рекрутинговые агентства США. Кадровые агентства Германии.

**3. Анализ рынка труда.** Формирование трудовых ресурсов на рынке труда. Факторы, влияющие на формирование и использование трудовых ресурсов. Статистическое изучение трудовых ресурсов. Компоненты управления трудовыми ресурсами. Содержание и задачи анализа состава, структуры и обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами.

**4. основополагающие принципы технологии рекрутмента.** Современная концепция технологии рекрутмента. Сущность понятия «рекрутмент». Технология подбора персонала и ее роль: разработка и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, разработки и

внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала. Основные принципы деловой оценки персонала при найме.

**5. Традиционные методы рекрутинга персонала.** Методы оценки персонала: предпосылки их использования, классификация, качественные различия, эффективность выбранного метода. Понятие интервью, выбор стратегии, схема проведения интервью. Классификация видов интервью. Тестирование, общие тесты способностей, биографические тесты и изучение биографии, личностные тесты.

**6. Современные методы рекрутинга персонала.** Понятие компетенция, особенности. Модель компетенций, карта компетенций, техники STAR и PARLA, типология вопросов (открытые, закрытые, ситуационные, альтернативные, проективные, проясняющие, исследовательские). Скрининг, Executive Search, Head hunting. Selection Recruitment, Executive Recruitment, Graduate Recruitment, Permanent Recruitment, Интернет-технологии, Аутплейсмент.

### 4.3 Практические занятия (семинары)

| № занятия | № раздела | Тема   | Кол-во часов |
|-----------|-----------|--|--------------|
| 1         | 1         | Особенности работы кадрового агентства           | 1            |
| 1         | 2         | Организация работы кадровых агентств за рубежом  | 1            |
| 2         | 3         | Анализ рынка труда                               | 1            |
| 2         | 4         | Основополагающие принципы технологии рекрутмента | 1            |
| 3         | 5         | Традиционные методы рекрутинга персонала         | 2            |
| 4         | 6         | Современные методы рекрутинга персонала          | 2            |
|           |           | Итого:   | 8            |

### 5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1 Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст] : учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов.- 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2014. - 447 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - В надзаг.: Удостоен премии Правительства Российской Федерации 2006 года в области образования. - Библиогр.: с. 437-441. - ISBN 978-5-16-005112-3.

2 Никулина, Ю. Н. Рынок труда и система содействия занятости молодежи в Оренбургской области [Текст] : учебное пособие для студентов, обучающихся по программе высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400.62 Управление персоналом / Ю. Н. Никулина, А. В. Матюшко; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования "Оренбург. гос. ун-т". - Оренбург : Университет, 2014. - 118 с. - Библиогр.: с. 100-103. - Прил.: с. 104-117. - ISBN 978-5-4417-0391-8.

### 5.2 Дополнительная литература

1 Одегов, Ю. Г. Аудит и контроллинг персонала [Текст] : учебник для студентов, обучающихся по специальности "Экономика труда" и другим экономическим специальностям / Ю. Г. Одегов, Т. В. Никонова; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова.- 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Альфа-Пресс, 2013. - 672 с. - Прил.: с. 656-667. - Библиогр.: с. 668-669. - ISBN 978-5-94280-414-5.

2 Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации [Текст] : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" и "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова; Гос. ун-т упр.- 2-е изд., стер. - Москва : КноРус, 2012. - 368 с. - Прил.: с. 303-358. - Библиогр.: с. 359. - ISBN 978-5-406-01832-3.

3 Никулина, Ю. Н. Рынок труда и система содействия занятости молодежи в Оренбургской области [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов, обучающихся по программе высше-

го профессионального образования по направлению подготовки 080400.62 Управление персоналом / Ю. Н. Никулина, А. В. Матюшко; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федер. гос. бюджет. образоват. учреждение высш. проф. образования "Оренбург. гос. ун-т", Каф. упр. персоналом, сервиса и туризма. - Электрон. текстовые дан. (1 файл: 867.72 Кб). - Оренбург : ОГУ, 2014. - Загл. с тит. экрана. -Adobe Acrobat Reader 6.0

4 Социально-трудовые отношения, рынок труда и занятость персонала [Текст] : учебно-практическое пособие: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т упр. - Москва : Проспект, 2012. - 63 с. - (Управление персоналом: теория и практика) - ISBN 978-5-392-02892-4.

### **5.3 Периодические издания**

1. Управление развитием персонала: журнал. - М. : Агентство "Роспечать". 2017-2018 гг.
2. Менеджмент в России и за рубежом : журнал. - М. : Агентство "Роспечать". 2017-2018 гг.
3. Проблемы теории и практики управления : журнал. - М. : Агентство "Роспечать", 2017-18.

### **5.4 Интернет-ресурсы**

1. <https://openedu.ru/> - «Открытое образование»;
2. <https://universarium.org/> - «Универсариум»;
3. <https://www.lektorium.tv/> - «Лекториум».

### **5.5 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий**

1. Операционная система Microsoft Windows;
2. Пакет настольных приложений Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, OneNote, Outlook, Publisher, Access);
3. Гарант [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / НПП Гарант-Сервис. – Электрон. дан. – Москва, [1990–2018]. – Режим доступа \\fileserv1\GarantClient\garant.exe в локальной сети ОГУ.
4. Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / Компания Консультант Плюс. – Электрон. дан. – Москва, [1992–2018 ]. – Режим доступа : в локальной сети ОГУ \\fileserv1\!CONSULT\cons.exe

## **6 Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Кафедра «Управление персоналом, сервиса и туризма» для построения эффективного учебного процесса располагает следующими материально-техническими средствами, которые используются в процессе изучения дисциплине:

- ученическая доска;
- комплектами ученической мебели;
- персональные компьютеры, подключенные к сети "Интернет", и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ОГУ;
- экран для проектора на треноге;
- мультимедийный проектор.

### ***К рабочей программе прилагаются:***

- Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.
- Методические указания по подготовке обучающихся к самостоятельной работе по дисциплине.