

«Рекрутинг персонала»


Магистерская программа
«Стратегическое управление
персоналом организации»

Введение

- Преподаватель
- Студенты
- Информация о дисциплине

«Рекрутинг персонала»

- Зачем?
- Что?
- Как?
- Ожидаемые результаты?



Рекрутинг персонала

ЗАЧЕМ ИЗУЧАТЬ

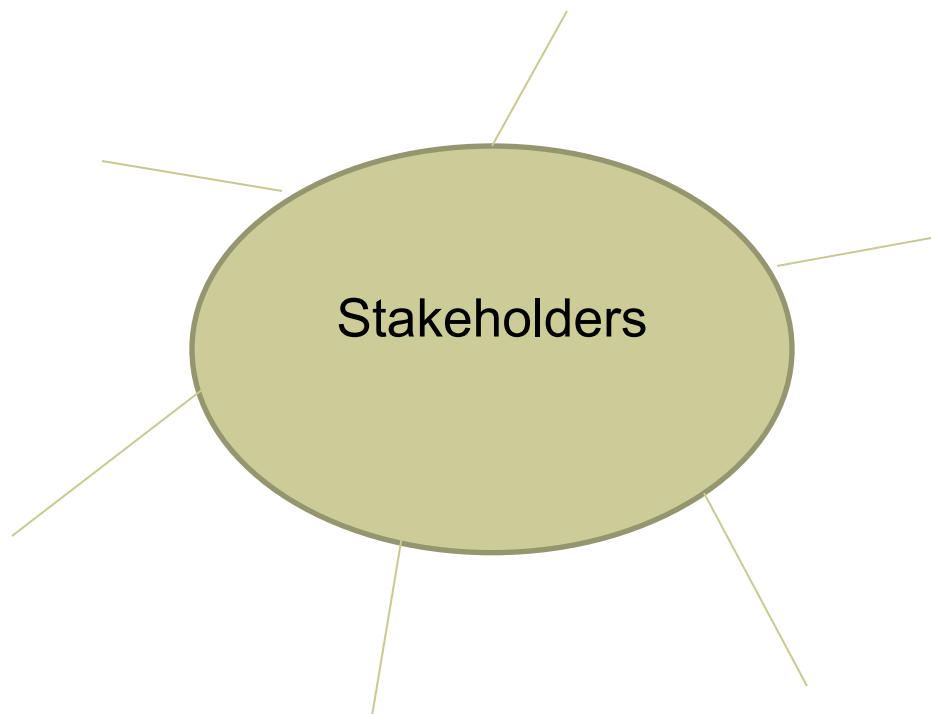
ЗАЧЕМ?

Привлечение талантливых работников

- Персонал - один из факторов, обеспечивающих лидерство в конкурентной борьбе.
- Персонал относится к внутренним компетенциям компании, а их трудно скопировать.
- В условиях, когда 75 % технических новшеств копируются в течение 1-го года, а 90 % в течение 2-х лет, использование данного преимущества исключительно важно*.
- Рекрутинг персонала - важнейшая функция УЧР (корреляция: HR Brand, финансовые показатели, продажи)

* Согласно исследованию компании "Watson Wyatt"

Рекрутинг – заинтересованные стороны?



Управление персоналом и показатели работы организации (по результатам обследования 2800 компаний) – G.Dessler. HRM, p.85, 10-th ed.

Показатели	Компании с относительно низкими показателями (10% - 42 организации)	Компании с относительно высокими показателями (10% - 43 организации)
Число претендентов на одну вакансию (чел)	8,24	36,55
Продолжительность обучения одного нового работника (час)	35,02	116,87
Продолжительность обучения одного занятого работника (час)	13,40	72,00
Доля работников (оценка по системе 360°, %)	3,90	51,67
Общая сумма компенсационных выплат (рынок 50 %)	43,05	58,67
Число работников в расчете на одного сотрудника кадровой службы (чел)	253,88	139,51
Объем продаж в расчете на одного работника, \$	158,101	617,576
Текущность кадров, %	34,09	20,07

Рекрутинг персонала в системе управления талантами

Talent Management



Рекрутинг персонала в системе кадрового менеджмента?



ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ

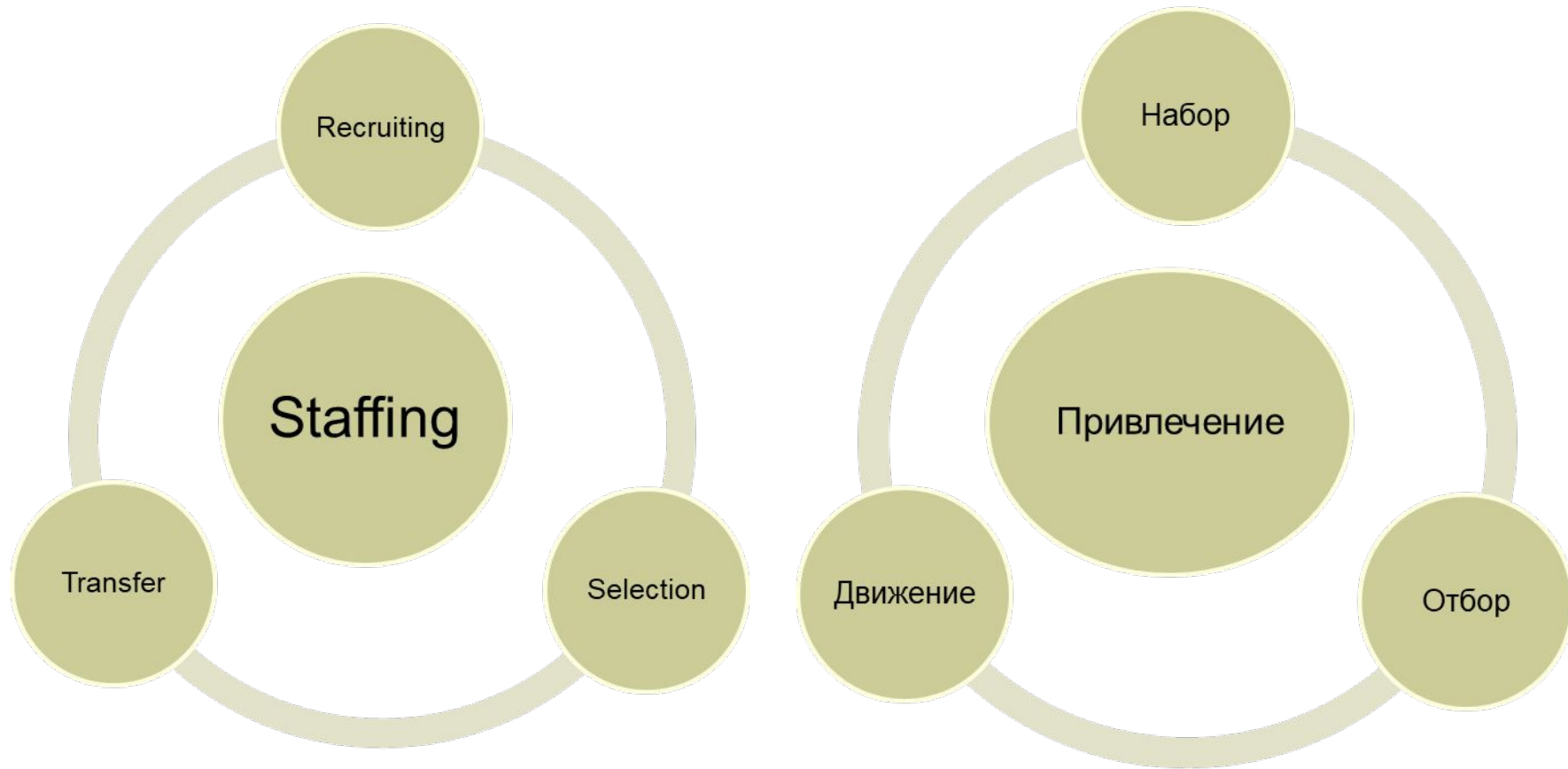


Рекрутинг персонала

ЧТО БУДЕМ ИЗУЧАТЬ

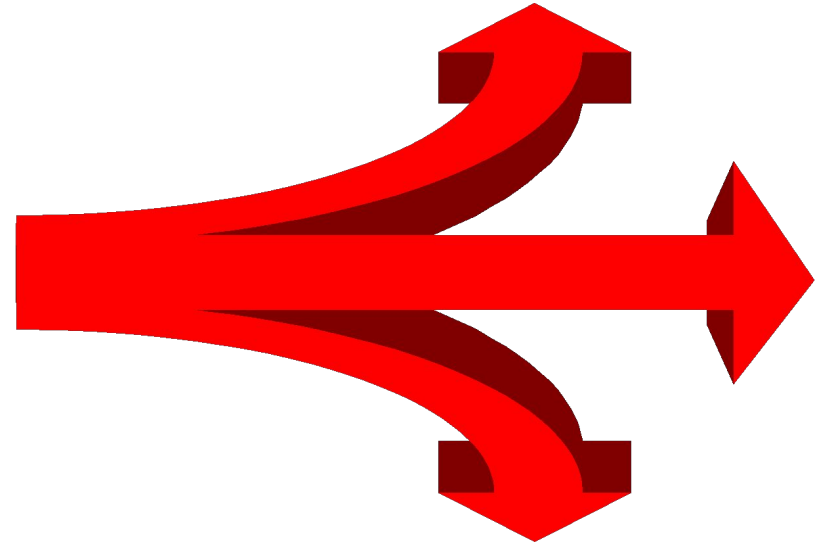


Привлечение персонала



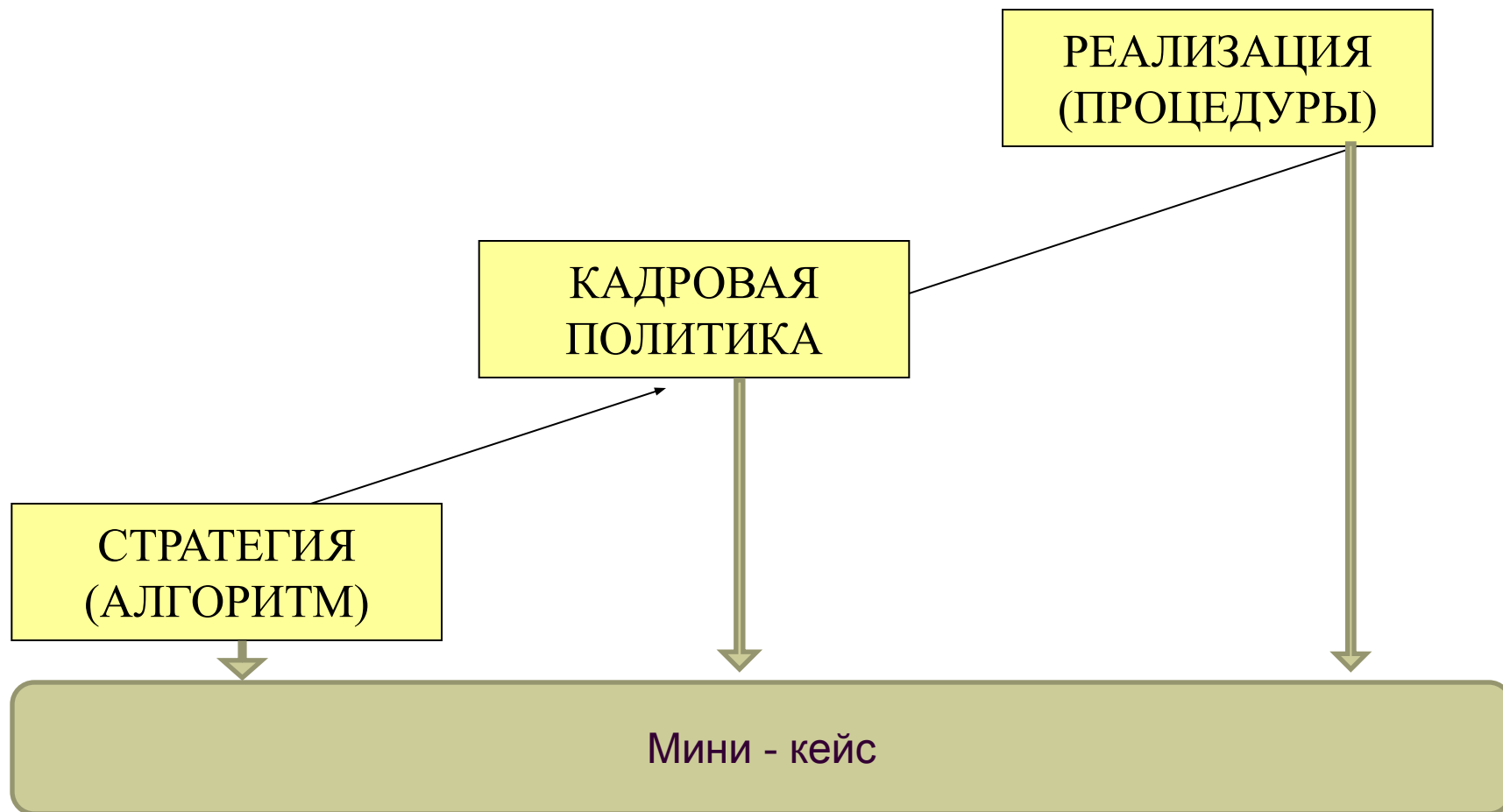
Привлечение персонала – основные принципы

- **Альтернативы** для принятия решений – проблема выбора
- **Делать правильные вещи – стратегия и политика**
- **Делать вещи правильно – процедуры**

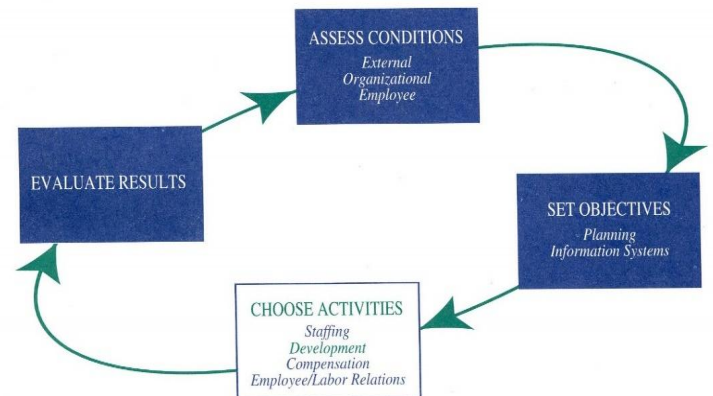


Привлечение персонала

Стратегия – политика - процедура




Диагностический подход к привлечению персонала: алгоритм принятия кадровых решений





Рекрутинг персонала

КАК БУДЕМ ИЗУЧАТЬ



Рекрутинг персонала

**РЕЗУЛЬТАТЫ ИЗУЧЕНИЯ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Итоговая аттестация

ЗАЧЕТ – ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ

Ожидаемые результаты

Знания, навыки, компетенции

- **Письменная работа по итогам курса** (открытые вопросы, анализ кейса)
- **Презентации по актуальным проблемам курса**
 - текущие (в процессе занятий)
 - заключительные (по результатам группового исследовательского проекта)
- **Текущие задания и упражнения** (кейсы, тесты и др.)

Исследовательские проекты и их презентация (группы: 2 человека)

Примерные темы

- Стратегия и политика привлечения персонала
- Компетенции персонала, востребованные на рынке труда
- Источники привлечения персонала
- Кадровые агентства: классификации, критерии выбора
- HR бренд и привлечение персонала
- Искусственный интеллект при подборе персонала
- Компенсационная политика и привлечение персонала
- Предварительный отбор кандидатов
- Разновидности интервью: достоинства, недостатки, сфера применения
- Тестирование при приеме на работу
- Адаптация на новом месте
- Последние тенденции в рекрутинге
- Другие темы (по согласованию)

Содержание

1. *Международные и российские тенденции (вызовы и возможности)*
2. *Исследования рынка труда, зарплат) .*
3. *Цифры. Факты. Схемы. Графики. Диаграммы.*
4. *Примеры компаний*
5. *Специфика сегодняшней ситуации (март, апрель, май и прогнозы на ближайшие месяцы)*

Примеры презентаций

Аттестация

- Максимальное количество баллов по дисциплине составляет 100 баллов. Из них:
 - - *посещаемость* - 20 баллов;
 - - *текущий и рубежный контроль* - 20 баллов;
 - - *творческий рейтинг* - 20 баллов;
 - - *промежуточная аттестация* - 40 баллов.
-
- Перевод рейтинговой оценки в традиционную осуществляется следующим образом:
 - $85 \leq x \leq 100$ - оценка «отлично» / «зачтено»;
 - $70 \leq x < 85$ - оценка «хорошо» / «зачтено»;
 - $50 \leq x < 70$ - оценка «удовлетворительно» / «зачтено»;
 - $x < 50$ - оценка «неудовлетворительно» / «не зачтено».

Рекомендуемая литература

Базовые учебники

1. Л.В. Карташова “Управление человеческими ресурсами” .
М. Инфра-М,, 2017,2018,2019 ЭБС
«Znanium» – Режим доступа:
<http://znanium.com/catalog/product/1013993>
2. *Учебные материалы на портале РЭУ*
3. *Дополнительная литература на русском и английском языке*
4. G. Dessler. Human Resource Management (Pearson)



Полезные web-сайты

www HR portal

www HRM. Ru

[wwwwww HR-life.ru](http://wwwwww.HR-life.ru)

[www hrzone.co.uk](http://www.hrzone.co.uk)

www.cipd.co.uk



**Achieve your HR
and L&D CIPD
qualifications
online**

with CIPD Training

New options
now available

Find out more



Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

- www.hrm.ru (специализированный сайт для HR–менеджеров).
- www.magazine.hrm.ru (официальный сайт журнала «Кадровый менеджмент»).
- www.kadrovik.ru (официальный сайт журнала «Справочник кадровика»).
- Работа и зарплата (www.zarplata.ru).
- Оплата труда и мотивация персонала (www.wages.com)

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

- Ассоциация менеджеров России (АМР - www.amr.ru).
- Ассоциация специалистов по персоналу (www.hrm.ru; www.begin.ru).
- Национальный союз кадровиков (НСК - www.kadrovik.ru).
- Онлайн-клуб HRM (создан на базе сайта www.hrm.ru).
- Онлайн-журнал «Управление персоналом» (www.hro.ru/hrm).
- Портал по персоналу (www.hr-zone.net).
- Электронный журнал «Работа с персоналом»

Контакты

- Карташова Лариса Васильевна
- Профессор Базовой кафедры ТПП РФ
Развитие человеческого капитала
- Kartashova.LV@rea.ru