

«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



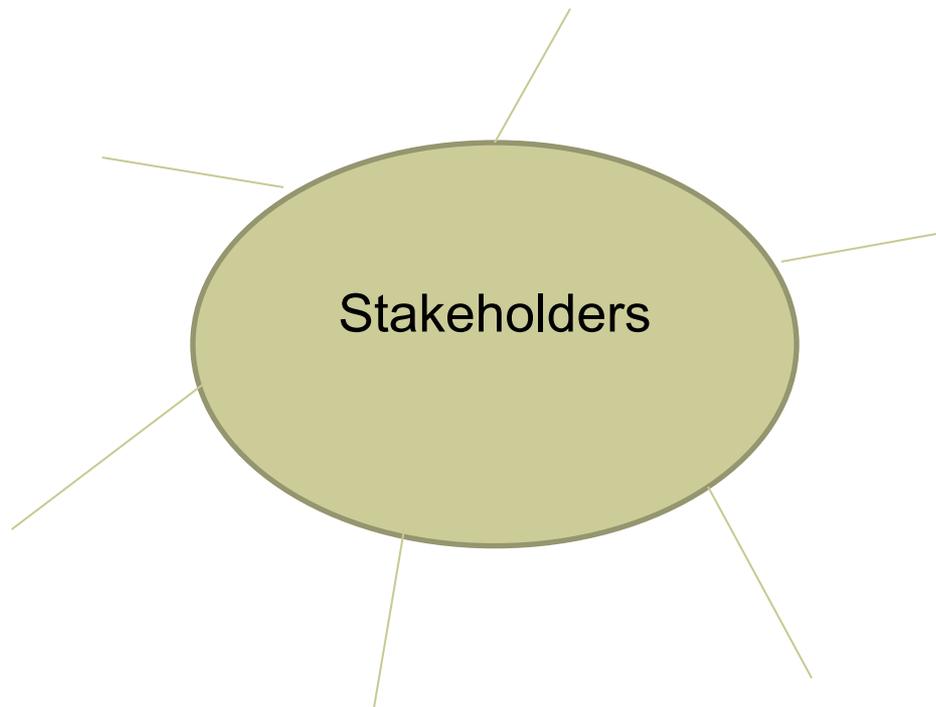
ЗАЧЕМ?

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?

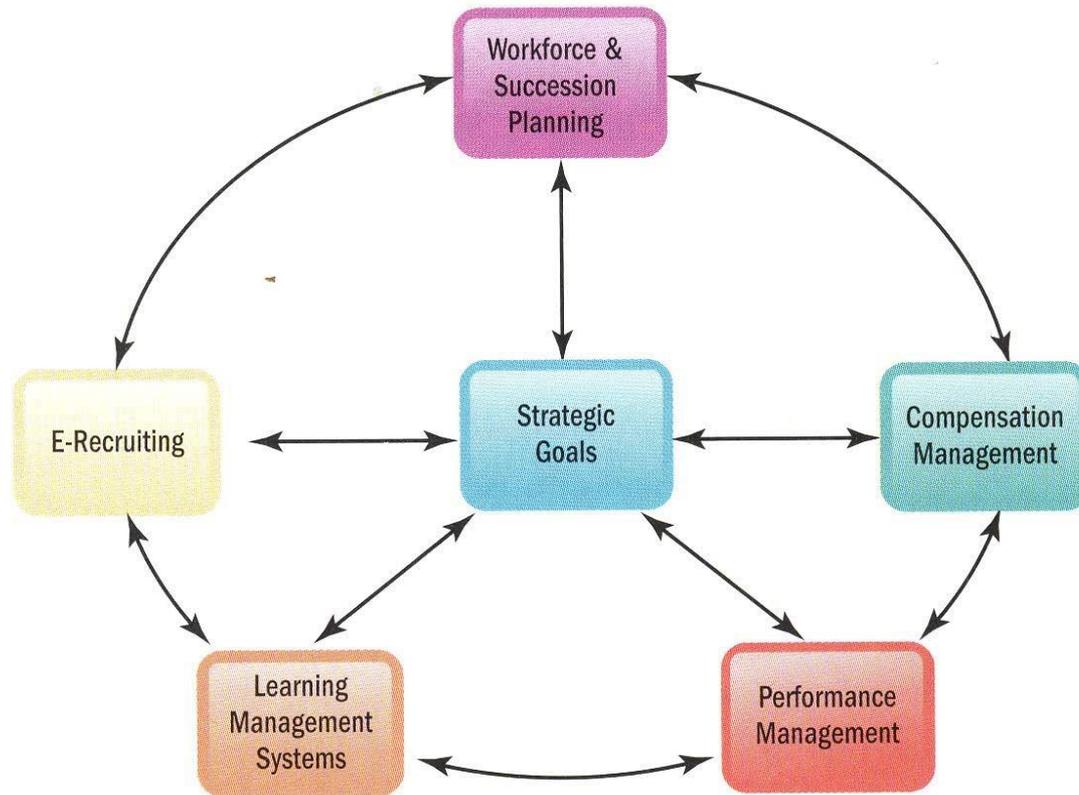


Управление персоналом и показатели работы организации (по результатам обследования 2800 компаний) – G.Dessler. HRM, p.85, 10-th ed.

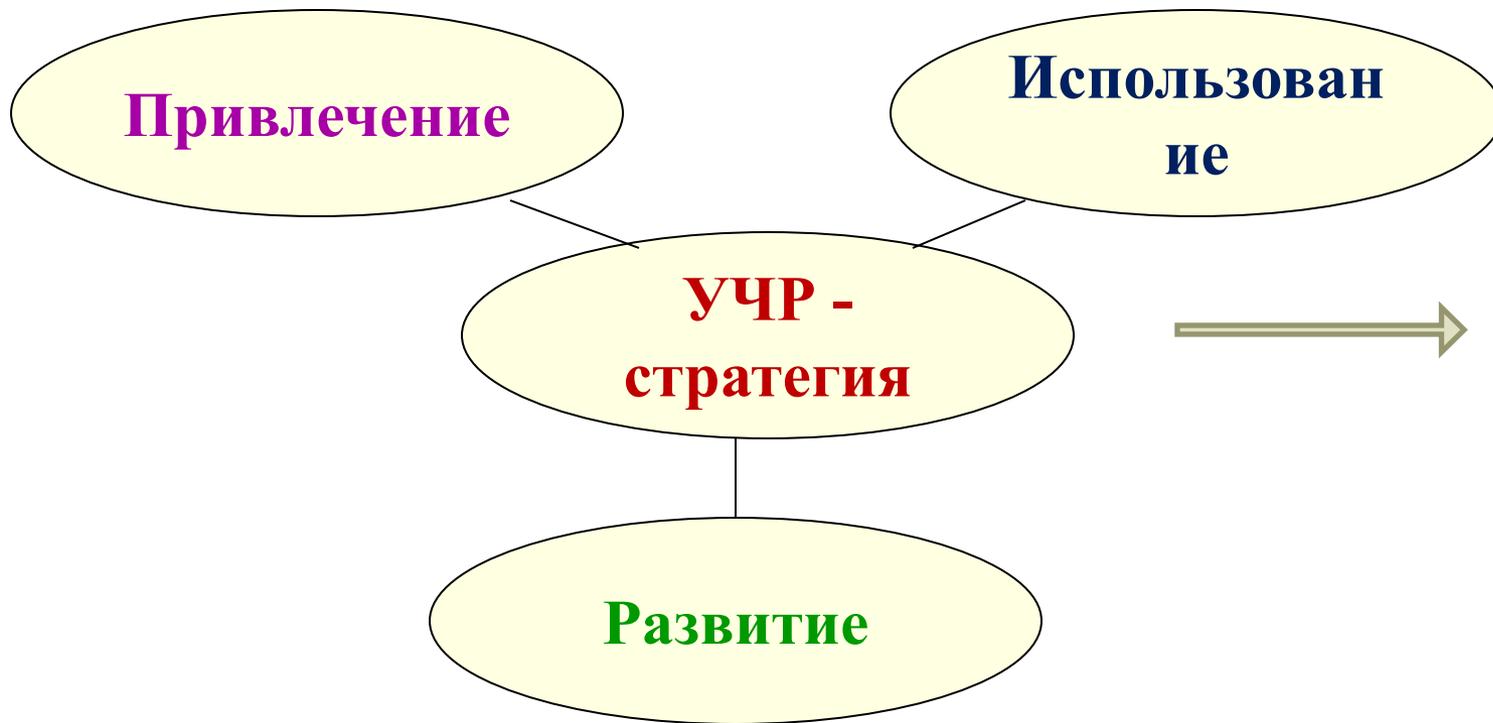
Показатели	Компании с относительно низкими показателями (10% - 42 организации)	Компании с относительно высокими показателями (10% - 43 организации)
Число претендентов на одну вакансию (чел)	8, 24	36,55
Продолжительность обучения одного нового работника (час)	35.02	116,87
Продолжительность обучения одного 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
Текущесть кадров, %	34,09	20,07

Рекрутинг персонала в системе управления талантами

Talent Management



Рекрутинг персонала в системе кадрового менеджмента?

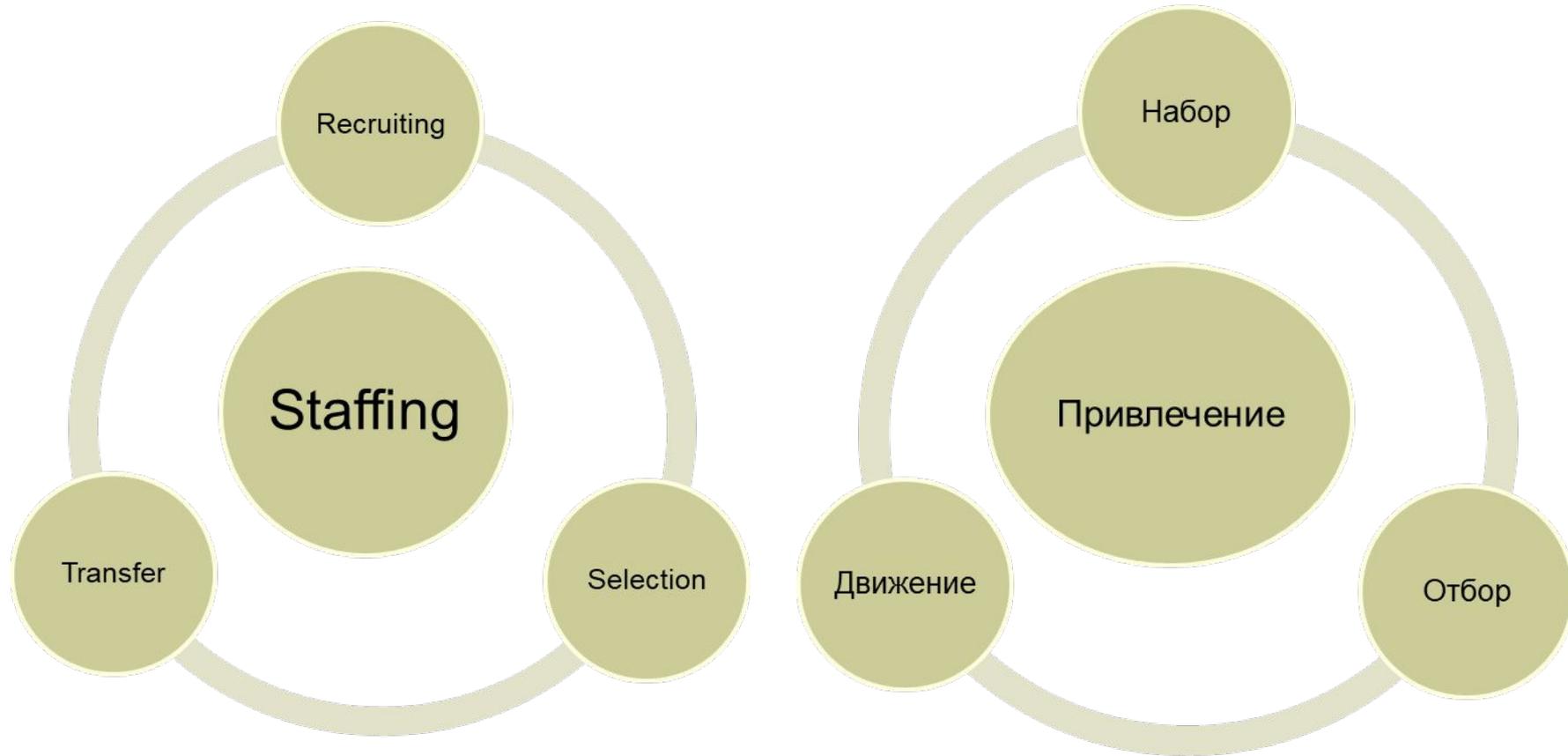




Рекрутинг персонала

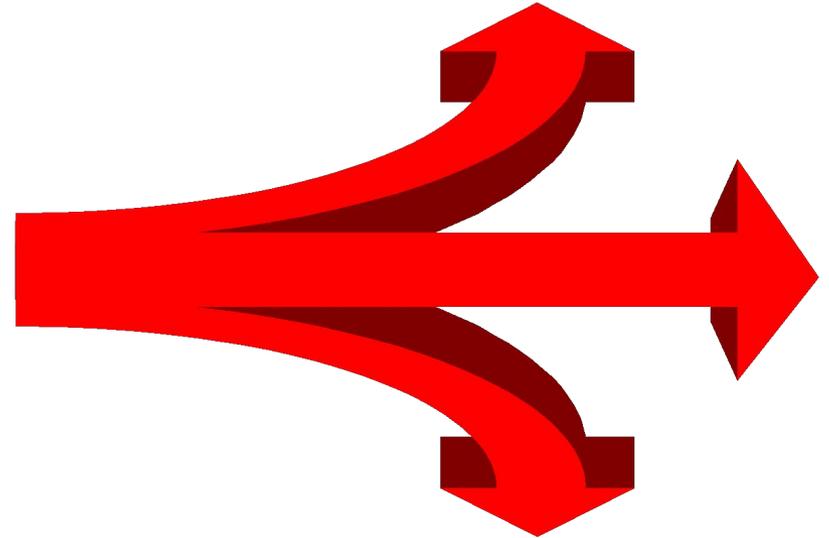
ЧТО БУДЕМ ИЗУЧАТЬ

Привлечение персонала



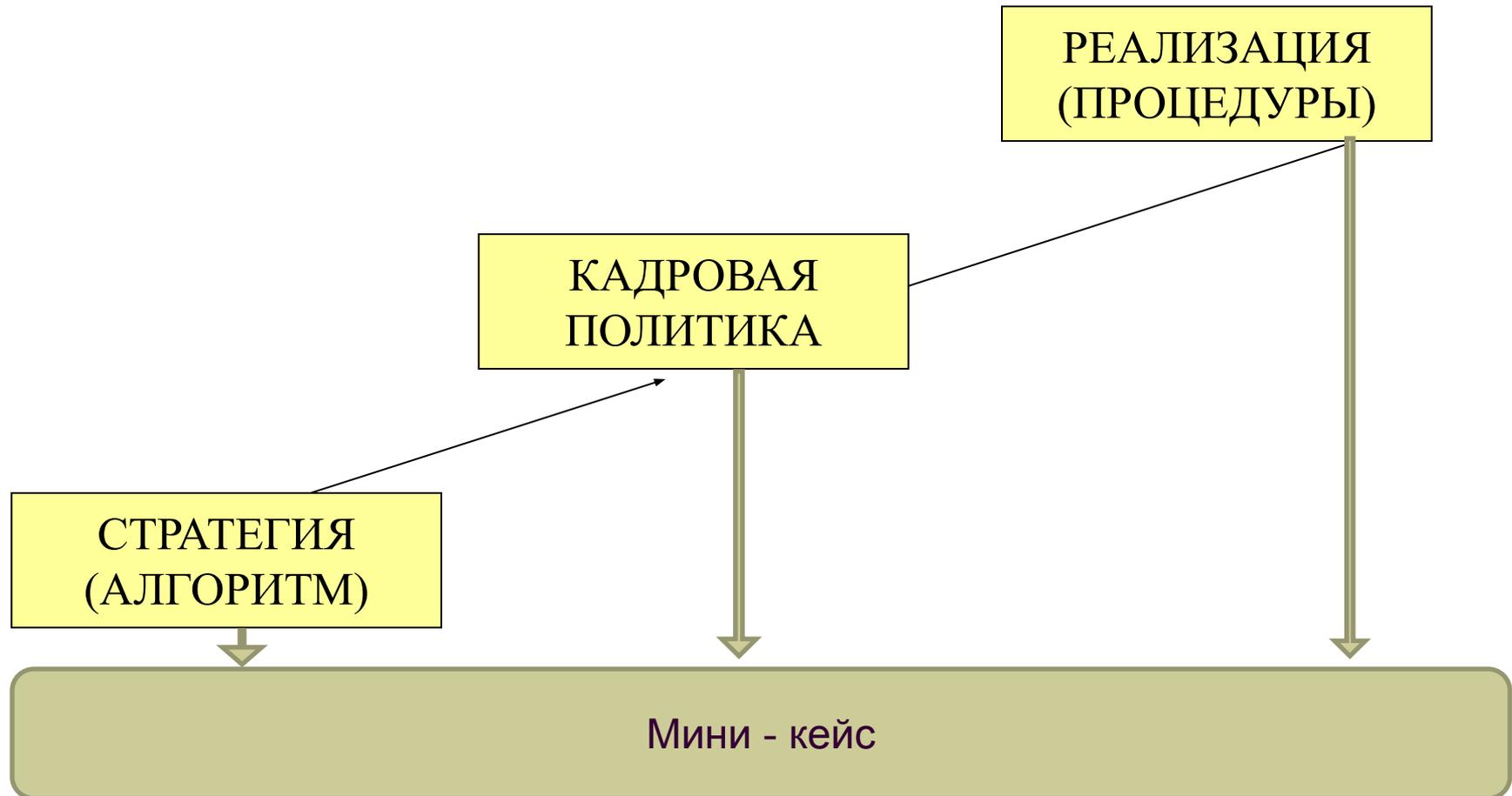
Привлечение персонала – основные принципы

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

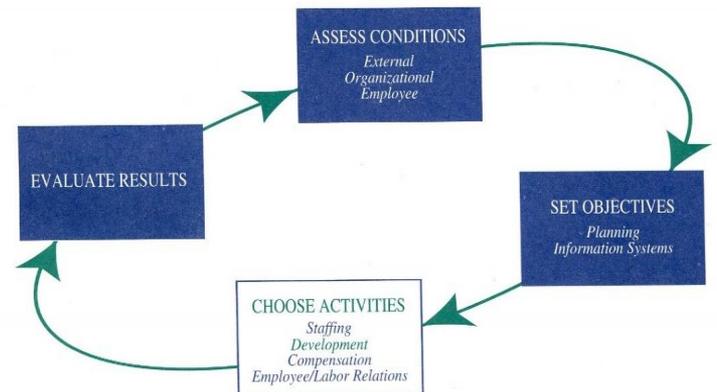


Привлечение персонала

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
«Znaniium» – Режим доступа:
<http://znaniium.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

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