МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»
(РУТ (МИИТ)

Рабочая программа дисциплины (модуля),
как компонент образовательной программы
высшего образования - программа бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,
утвержденной первым проректором РУТ (МИИТ)
Тимониным В.С.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Подбор персонала

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом в железнодорожной отрасли

Форма обучения: Очная

Рабочая программа дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 11244
Подписал: заведующий кафедрой Епишкин Илья Анатольевич
Дата: 03.06.2024

1. Общие сведения о дисциплине (модуле).

Целями освоения учебной дисциплины стало изучение основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, адаптации, а также овладение методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике.

Задачи дисциплины:

- сформировать теоретические знания и практические навыки подбора и отбора персонала;
- применять на практике методы деловой оценки персонала при найме;
- приобрести знания и практические навыки основ разработки и внедрения требований к должностям,критериев подбора и расстановки персонала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю).

Перечень формируемых результатов освоения образовательной программы (компетенций) в результате обучения по дисциплине (модулю):

ОПК-3 - Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;

ПК-1 - Способен осуществлять деятельность по обеспечению персоналом, в том числе планирование, поиск, отбор и подбор персонала, а также администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом с применением современных информационных технологий;

ПК-2 - Способен применять основные методы и инструменты оценки персонала.

Обучение по дисциплине (модулю) предполагает, что по его результатам обучающийся будет:

Знать:

- современные и объективные инструменты поиска, оценки и отбора кандидатов.
- особенности личностных характеристик соискателей – представителей различных поколений.
- единые стандарты реализации функции рекрутинга.
- цифровые инструменты, применяемые для подбора персонала.
- источники обеспечения организации кадрами.

- технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.

- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.

- структуру организации и вакантные должности.

Уметь:

- определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.

- собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда.

- пользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами в области обеспечения персоналом.

Владеть:

- навыками применения технологий и методик поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности в соответствие с их спецификой;

- методами поиска, привлечения, подбора и отбора персонала.

- навыками анализа информации о кандидатах и предложениях на рынке труда.

3. Объем дисциплины (модуля).

3.1. Общая трудоемкость дисциплины (модуля).

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 з.е. (144 академических часа(ов).

3.2. Объем дисциплины (модуля) в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Тип учебных занятий	Количество часов	
	Всего	Семестр №4
Контактная работа при проведении учебных занятий (всего):	96	96
В том числе:		
Занятия лекционного типа	48	48
Занятия семинарского типа	48	48

3.3. Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с

педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации составляет 48 академических часа (ов).

3.4. При обучении по индивидуальному учебному плану, в том числе при ускоренном обучении, объем дисциплины (модуля) может быть реализован полностью в форме самостоятельной работы обучающихся, а также в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении промежуточной аттестации.

4. Содержание дисциплины (модуля).

4.1. Занятия лекционного типа.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
1	Понятие подбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Документы и нормативно- методические базы обеспечивающие систему поиска и отбора персонала. - Особенности развития рекрутинговой деятельности в России. - Рекрутмент как наука. Сущность и содержание понятия «рекрутмент». - Классификация рекрутмента. Внутренний и внешний рекрутмент. - Классический рекрутмент, проактивный рекрутмент, executive suarche, хедхантинг, гредьюэйт рекрутмент, аутплейсмент, предоставление временного персонала Интернет-рекрутмент. - - Рекрутинг как технология. - Влияние национальных и культурных особенностей на применение оценочных процедур в рекрутинге. - Внешний рекрутмент как вид бизнеса и деловая услуга. Обратить внимание на характеристики внешнего рекрутмента.
2	Институты рынка в труда в сфере подбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Кадровые агенства - Государственные слжубы занятости - Нормативно-правовая база подбора персонала
3	Определение потребности в персонале Рассматриваемые вопросы: - Понятие и цели планирования персонала в компании. - Ошибки в планировании количественного и качественного кадрового состава. - Последствия избыточной и недостаточной численности персонала при его планировании
4	Технологии рекрутмента Рассматриваемые вопросы: - Черты классического рекрутмента, его основные характеристики. - Технологии пассивного поиска кандидатов как основе классического рекрутинга. - Особенности развития пассивного рекрутмента на современном этапе. - Разработка профиля должности.

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
	- Массовый рекрутмент: основные определения и характеристики. - Специфика и принципы массового подбора: оперативность, обработка большого объема информации, масштабность, адаптация новых сотрудников. - Классификация компаний, занимающихся прямым поиском кандидатов, их отличительные особенности. -Хедхантинг (охота за головами) и его основные характеристики. - Executive Search
5	Источники поиска и подбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Внешние источники отбора персонала. - Характеристика рынка трудовых ресурсов. - Внутренние источники отбора персонала. - Формирование кадрового резерва. - Определение источники поиска в соответствии с уровнем должности и требованиями вакансии. - Периодические издания, профессиональные бизнес-издания. Компании конкуренты как источник поиска и подбора специалистов. - Кадровые агентства: типология, разновидности предоставляемых услуг. - Социальные и поисковые сети Internet как ключевые источники поиска квалифицированных сотрудников. - Принципы работы поисковых систем. Методы поиска управленческих кадров
6	Основные инструменты отбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Методы оценки кандидатов при приеме на работу. - Сущность и содержание оценки при приеме на работу. - Функции оценки. Её цели и задачи. - Основные методы оценки при приеме на работу: оценка резюме и заявительных документов, тестирование, интервью, входной ассессемент-центр, кейсы, деловые игры, нейро-лингвистический анализ.
7	Формирование профиля должности Рассматриваемые вопросы: - Формирование профиля должности стратегических и текущих целей организации, на основе лучших практик, на основе должностных инструкций. - Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов (ОКПДТР) как основа для первичного профиля должности.
8	Приемы и сценарии проведения интервью - Типы вопросов в интервью - Проективные вопросы. - Анализ метапрограмм и лингвистический алгоритм речи - Case интервью.
9	Подходы к отборочным интервью Рассматриваемые вопросы: - Характеристика интервью как метода оценки кандидата при подборе. Собеседование (оценочное интервью) как способ проверки соответствия кандидата требованиям компании. - Подходы к интервью (американский, современный). - Типология интервью
10	Организация и проведение переговоров с соискателями Рассматриваемые вопросы: - Деловая переписка: формы и структура делового письма, адресованного соискателю на должность. - Телефонные переговоры - Официальное письменное предложение о работе «Job offer» - Проведение переговоров об условиях и размере оплаты труда

№ п/п	Тематика лекционных занятий / краткое содержание
11	Документирование процесса подбора персонала в организации Рассматриваемые вопросы: - Документы, оформляемые на этапе поиска персонала и их общая характеристика: содержание, порядок разработки и применения (заявка на поиск и отбор персонала, квалификационные требования к соискателю вакансии, объявление о вакансии и т.д). - Документы, оформляемые на этапе отбора персонала и их общая характеристика: содержание, порядок разработки и применения (резюме, анкета и т.д.). - Документы, оформляемые на этапе найма персонала и их общая характеристика: содержание, порядок разработки и применения
12	Сопровождение кандидатов в период испытательного срока Рассматриваемые вопросы: - Типичные ошибки, которые делают рекрутеры - Технологии работы с кадровыми агентствами
13	Профессиональная этика в сфере подбора Рассматриваемые вопросы: - Этический кодекс рекрутера - Професииональная ассоциация рекрутеров
14	Эффективное взаимодействие между рекрутером и руководителем Рассматриваемые вопросы: - Роль руководителя в подборе персонала - Типичные ошибки при подборе и способы их преодоление
15	Автоматизация процесса подбора персонала Рассматриваемые вопросы: - Чат и видеоинтервью с ботом - CRM-системы для эксклюзивного и массового подбора - Трудоустройство онлайн с ЭП «Госключ»: подписание трудового договора в дистанционном режиме
16	Оценка результативности деятельности по подбору и отбору персонала Рассматриваемые вопросы: - Функциональные задачи отдела по подбору персонала. - Профессиональные компетенции и личностные качества, требуемые для должности специалиста по подбору персонала. - Должностная инструкция менеджера по подбору персонала. - Критерии оценки уровня реализации поставленных задач. - Инструменты оценки. Ключевые показатели эффективности подбора персонала.

4.2. Занятия семинарского типа.

Практические занятия

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
1	Понятие подбора Задание. Сравнительный анализ технологий работы кадровых, рекрутинговых агентств и государственных служб занятости населения. В результате практического занятия у студента формируется навыки нализа основных технологий рекрутмента
2	Институты рынка в труда в сфере подбора персонала Кейс. Практика применения законодательства в области рекрутинга

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
	В результате практического занятия студент научится ориентироваться в нормативно-методической базе по подбору персонала
3	Определение потребности в персонале Задание "Рассчитайте потребность организации в персонале" В результате практического занятия у студента формируются навыки определения потребности в персонале.
4	Технологии рекрутмента Подготовьте основу презентации кандидата клиенту Опишите виды контрпредложений и способы их профилактики В результате практического занятия студент научиться презентовать компанию кандидату
5	Источники поиска и подбора персонала В результате практического занятия у студента формируются навыки исследования проблем современного рынка кадровых услуг, определения оптимальных источников покрытия потребности в персонале
6	Основные инструменты отбора персонала Персональный проект «Создание видео-резюме» В результате практического занятия у студента формируются навыки составления резюме и оценки его.
7	Формирование профиля должности Упражнение "Профиль должности специалиста по подбору персонала" В результате практического занятия формируются навыки по разработке профиля должности
8	Приемы и сценарии проведения интервью Упражнение. Разработка скрипта структурированного интервью В результате практического занятия формируются навыки проведения собеседований и встреч с кандидатами на вакантные должности
9	Подходы к отборочным интервью Задание. Провести сравнительный анализ подходов к отборочному интервью. В результате практического занятия формируются навыки оценки соответствия кандидатов требованиям вакантной должности
10	Организация и проведение переговоров с соискателями Ситуационно-ролевая игра «Договор между компанией-работодателем (заказчиком) и кадровым агентством» В результате практического занятия у студента формируются навыки вести деловую беседу, определения типичных ошибок в ходе переговоров.
11	Документирование процесса подбора персонала в организации Задание. Оформление приема на работу. В результате формируются навыки документационного оформления процесса рекрутмента
12	Сопровождение кандидатов в период испытательного срока Задание. Дискуссия "Кто и в какой форме должен знакомить нового сотрудника с компанией?" В результате практического занятия научатся проводить мероприятия по введению в должность и по адаптации к новым рабочим условиям
13	Профессиональная этика в сфере подбора Задание. Составить компетентностный профиль рекрутера. В результате практического занятия формируются навыки формировать требования к вакантной должности (профессии, специальности) и определять критерии подбора персонала
14	Эффективное взаимодействие между рекрутером и руководителем В результате практического занятия студент научится определять критерии поиска, привлечения, подбора и отбора персонала

№ п/п	Тематика практических занятий/краткое содержание
15	Автоматизация процесса подбора персонала В результате практического занятия студент научится рользоваться поисковыми системами и информационными ресурсами для мониторинга рынка труда, в области обеспечения персоналом, гражданского и трудового законодательства Российской Федерации
16	Оценка результативности деятельности по подбору и отбору персонала Задание. Разработать перечень показателй для оценки эффективности подбора персонала. В результе практического занятия у студента формируются навыки оценки качества процесса подбора и отбора персонала.

4.3. Самостоятельная работа обучающихся.

№ п/п	Вид самостоятельной работы
1	Подготовка к практическим занятиям.
2	Изучение дополнительной литературы.
3	Выполнение курсовой работы.
4	Подготовка к промежуточной аттестации.
5	Подготовка к текущему контролю.

4.4. Примерный перечень тем курсовых работ

1. Порядок подбора и отбора персонала в компании

2. Новейшие технологии в управлении персоналом: эффективный онлайн-рекрутинг.

3. Применение информационных технологий при найме, оценке и отборе персонала.

4. Проективное и стрессовое интервью в отборе персонала.

5. Массовый рекрутмент.

6. Кадровые агентства на российском рынке рекрутмента

7. Зарубежный опыт организации рекрутмента.

8. Отечественный рекрутмент: состояние и перспективы.

9. Этические аспекты подбора персонала.

10. Сущность, методы и цели набора персонала

11. Особенности работы с документами при отборе персонала

12. Профессиональный отбор и прием на государственную службу

13. Особенности подбора персонала в условиях цифровой экономики

5. Перечень изданий, которые рекомендуется использовать при освоении дисциплины (модуля).

№ п/п	Библиографическое описание	Место доступа
1	Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебник для вузов / В. А. Толочек. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18474-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]	https://urait.ru/bcode/564575 (дата обращения: 26.06.2025).
2	Волкова, Н. В. Hr-аналитика. Аналитика данных в управлении персоналом : учебник для вузов / Н. В. Волкова, С. А. Евсеева. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 104 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19568-2— Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]	https://urait.ru/bcode/569183 (дата обращения: 26.06.2025).

6. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, которые могут использоваться при освоении дисциплины (модуля).

Официальный сайт РУТ (МИИТ) (https://www.miit.ru/).

Научно-техническая библиотека РУТ (МИИТ) (http:/library.miit.ru).

Образовательная платформа «Юрайт» (https://urait.ru/).

Общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант Плюс», «Гарант».

7. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства, необходимого для освоения дисциплины (модуля).

Яндекс. Браузер (или другой браузер).

Операционная система Microsoft Windows.

Офисный пакет приложений Microsoft 365 и приложения Office.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

Для проведения лекционных занятий необходима аудитория с мультимедиа аппаратурой. Для проведения практических занятий требуется аудитория, оснащенная мультимедиа аппаратурой и ПК с необходимым программным обеспечением, и подключением к сети интернет для работы в дистанционном формате.

9. Форма промежуточной аттестации:

Курсовая работа в 4 семестре.
Экзамен в 4 семестре.

10. Оценочные материалы.

Оценочные материалы, применяемые при проведении промежуточной аттестации, разрабатываются в соответствии с локальным нормативным актом РУТ (МИИТ).

Авторы:

старший преподаватель кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» К.В. Фионова

доцент, доцент, к.н. кафедры
«Экономика труда и управление
человеческими ресурсами» А.Б. Вешкурова

Согласовано:

Заведующий кафедрой ЭТиУЧР И.А. Епишкин

Председатель учебно-методической
комиссии М.В. Ишханян