

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 28.01.2025 14:09:01

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf208193be930a2574d1e950ce536f01e

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
О.И. Доктионова
« 6 » 2024 г.

РЕКРУТМЕНТ

Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся
направления подготовки 37.03.02 Конфликтология

Курск 2024

УДК 378.14

Составитель: Е.А. Сысоева

Рецензент

Доктор экономических наук, профессор *Бессонова Е.А.*

Рекуртмент: методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся направления подготовки 37.03.02 Конфликтология / Минобрнауки России, Юго-Зап. гос. ун-т; сост.: Е.А. Сысоева. – Курск, 2024. – 37 с.: – Библиогр.: с. 34.

Методические указания раскрывают структуру, содержание и порядок изучения материала дисциплины «Рекуртмент» в рамках реализации ФГОС ВО. Изложены цели, задачи, распределение времени по видам занятий. Рекомендован перечень основной и дополнительной литературы, необходимой для подготовки к практическим занятиям и организации самостоятельной работы студентов.

Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся предназначены для студентов, обучающихся по направлению подготовки бакалавров 37.03.02 – Конфликтология всех форм обучения.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать 6.12.24. Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л. 2,15. Уч. изд. л. 1,95

Тираж 100 экз. Заказ 1355. Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет
305040, г.Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Организационно-методические положения	4
1.1. Цель дисциплины	4
1.2. Задачи дисциплины	
1.3. Объем дисциплины и виды учебной работы	5
2. Содержание дисциплины	6
3. Содержание терминов в соответствии с темами занятий для заполнения финансово-экономического словаря	10
4. Вопросы, отведенные на самостоятельное обучение по дисциплине	13
5. Тестовые задания по отдельным блокам разделов дисциплины для проверки вопросов, отведенных на самостоятельное изучение	16
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	34

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель дисциплины

Овладение студентами теоретическими знаниями и практическими навыками по созданию и использованию современных технологий рекрутмента.

1.2 Задачи дисциплины

– ознакомление с наиболее важными теоретическими и практическими аспектами работы с персоналом в области рекрутмента с использованием современных концепций и технологий;

– ознакомление со всеми этапами, аспектами и особенностями процесса рекрутмента;

– отработка умений правильно администрировать процедуру рекрутмента, консультирования, аудита и интерпретации данных;

– формирование аналитических и рефлексивных навыков необходимых для понимания принципов и создания условий реализации технологий рекрутмента.

Обучающиеся должны

Знать:

– концепции, принципы и методы эффективного рекрутмента, место рекрутмента в кадровой работе, требования к технологиям рекрутмента;

– методы оценивания эффективности технологий рекрутмента, применяемых на современном рынке труда;

– технологии управленческого консультирования как сфере деятельности, инновационных технологиях, о технологии и методах рекрутмента, о взаимосвязи рекрутмента и успешности деятельности организации;

Уметь:

– разрабатывать политику предприятия в области привлечения, отбора и адаптации персонала;

– организовывать работу по подбору кандидатов на открытые кадровые вакансии;

- проводить собеседование;
- осуществлять оценку кандидатов;

Владеть:

- навыками позиционирования менеджера по персоналу в организации как внутреннего консультанта, инноватора и активного агента организационных изменений на основе современных концепций рекрутмента;
- базовыми навыками применения конкретных технологий рекрутмента в объеме компетенции специалистов по работе с персоналом и управленческому консультированию;
- методическими приемами повышения эффективности деятельности персонала и функционирования организации.

1.3 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 4 зачетные единицы (з.е.), 144 часа.

Изучение дисциплин включает освоение следующих тем.

1. Услуги по подбору персонала.
2. Профиль должности.
3. Этика в рекрутменте.
4. Поиск кандидатов.
5. Анализ рынка труда.
6. Информационно-коммуникационные технологии рекрутмента.
7. Отбор и оценка кандидатов.
8. Технологии собеседования.
9. Организационные основы работы с внутренним и внешним заказчиком.

2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ТЕМЫ ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Теоретические аспекты системы поиска и отбора персонала

Основные этапы подбора и поиска персонала. Эффективные методы подбора персонала. Оценка и отбор соискателей. Профессиональное тестирование при подборе персонала. Оценка эффективности подбора, поиска и отбора персонала.

Тема 2. Институты рынка труда в сфере набора персонала

Государственные структуры занятости. Типы операторов рынка труда. Кадровые агентства региона.

Тема 3. Особенности высококачественного рекрутмента: современные инструменты.

Принятие решений по отбору претендентов на вакантную должность с учетом мотивационного фактора. Инновационные технологии традиционного рекрутинга

Тема 4. Технологии прямого поиска: Executivesearch. Принципы ES. Head hunting

«Executive search» или прямой поиск; «Headhunting» технологии поиска кандидатов

Тема 5. Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутинга

Этика в рекрутинге. Ассоциация консультантов по подбору персонала — АКПП. Этика хедхантинга

Тема 6. Event-рекрутмент

Специальные акции, дни открытых дверей, объявлять конкурсы и стажировки. PR-методы привлечения персонала. Современные event-мероприятия. Внутренние PR акции. Форматы и технологии проведения мероприятий для привлечения молодых

профессионалов. Технологии проведения дня карьеры и ярмарки вакансий: передовая практика и типичные ошибки.

Тема 7. Технологии Graduate- рекрутмента и рынок труда молодежи

Современный российский рынок graduate рекрутмента. Корпоративная кадровая политика по работе с молодыми специалистами. Корпоративные кадровые стратегии в области graduate- рекрутмента. Формирование имиджа компании как привлекательного работодателя среди студентов и выпускников. Проведение рекламных кампаний по продвижению бренда работодателя и привлечению кандидатов. Основные этапы Graduate Recruitment. Стратегии взаимодействия между предприятиями и вузами. Организация системного взаимодействия с учебными заведениями. Формирование кадровой структуры компании, реализующей Graduate Recruitment Programme. Организация работы с посредниками на рынке Graduate Recruitment. Инструменты оценки гибких навыков и личностных компетенций студентов и выпускников. Graduate Recruitment Programme: особенности разработки и реализации, структуры, бюджета. Опыт реализации. Graduate Programme транснациональными компаниями: Samsung Electronics, Mars, Danone, Nestle, Procter & Gamble

Тема 8. Особенности найма временного персонала

Аутсорсинг персонала. Лизинг в отношении кадров. Аренда персонала - «аутстаффинг». Законодательное регулирование заемного труда

Тема 9. Современные технологии увольнения, аутплейсмент

Деятельность работодателя по содействию трудоустройству увольняемых сотрудников. Виды аутплейсмента. Преимущества и сложности аутплейсмента. Схема проведения аутплейсмента

ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И ИХ СОДЕРЖАНИЕ

Тема 1. Теоретические аспекты системы поиска и отбора персонала

Собеседование, тестирование.

Тема 2. Институты рынка труда в сфере набора персонала

Собеседование, тестирование, разбор конкретных ситуаций.

Тема 3. Особенности высококачественного рекрутмента: современные инструменты.

Собеседование, тестирование.

Тема 4. Технологии прямого поиска: Executivesearch. Принципы ES. Head hunting

Собеседование, подготовка и защита реферата (или подготовка доклада), тестирование.

Тема 5. Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутинга

Собеседование, подготовка и защита реферата (или подготовка доклада), тестирование, разбор конкретных ситуаций.

Тема 6. Event-рекрутмент

Собеседование, подготовка и защита реферата (или подготовка доклада), тестирование.

Тема 7. Технологии Graduate- рекрутмента и рынок труда молодежи

Собеседование, тестирование, Разбор конкретных ситуаций, выполнение заданий по практической подготовке.

Тема 8. Особенности найма временного персонала

Собеседование, подготовка и защита реферата (или подготовка доклада), тестирование.

Тема 9. Современные технологии увольнения, аутплейсмент

Собеседование, выполнение заданий по практической подготовке.

3. СОДЕРЖАНИЕ ТЕРМИНОВ В СООТВЕТСТВИИ С ТЕМАМИ ЗАНЯТИЙ ДЛЯ ЗАПОЛНЕНИЯ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО СЛОВАРЯ

Тема 1. Теоретические аспекты системы поиска и отбора персонала:

1. Резюме
2. Аутсорсинг процесса рекрутмента (RPO)
3. Бонусная программа
4. Временный персонал
5. Гарантийный срок
6. Должностная инструкция
7. Заказ на подбор персонала
8. Заработная плата
9. Испытательный срок
10. Карта поиска

Тема 2. Институты рынка труда в сфере набора персонала:

1. инфраструктура рынка труда
2. институты рынка труда
3. функции институтов рынка труда
4. служба занятости

Тема 3. Особенности высококачественного рекрутмента: современные инструменты.

1. Массовый рекрутмент (Mass Recruitment).
2. Отбор, выбор (Selection).
3. Оценка персонала (Assessment)
4. Поиск (Search).
5. Релокация (Relocation).
6. Резюме (Resume)
7. Сопоставление (Matching).
8. Стоп-лист (Stop List).
9. Хедхантинг, прямой поиск (Headhunting, Direct Search)

Тема 4. Технологии прямого поиска: Executivesearch. Принципы ES. Head hunting:

1. Executive search.
2. Рекрутер.
3. Head hunting.
4. Скрининг резюме.
5. Интервью.
6. Кадровые агентства.
7. База данных кандидатов.
8. Таргетирование.
9. Локальные рынки труда.
10. Федеральные рынки труда.

Тема 5. Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутинга:

1. Профессиональная деятельность в рекрутинге
2. Этика в рекрутинге
3. Этический кодекс
4. Конфиденциальность
5. Объективность
6. Честность
7. Прозрачность
8. Командная работа

Тема 6. Event-рекрутмент:

1. Event-рекрутмент.
2. Событийный менеджмент
3. Ярмарки вакансий
4. Презентации компаний
5. Встречи с руководством
6. Научно-практические конференции
7. Олимпиады и конкурсы
8. Семинары и тренинги

Тема 7. Технологии Graduate- рекрутмента и рынок труда молодежи:

1. Технологии Graduate-рекрутмента
2. Рынок труда молодёжи.
3. Стартап.

4. Карьерные ярмарки.
5. Онлайн-платформы для поиска работы.
6. HR-бренд.
7. Адаптация молодых специалистов.
8. Корпоративные программы стажировок.
9. Волонтерство и проектная работа.
10. Нетворкинг.

Тема 8. Особенности найма временного персонала:

1. временный сотрудник;
2. срочный договор;
3. испытательный срок;
4. компенсация за неиспользованный отпуск;
5. больничный лист;
6. увольнение по собственному желанию;
7. ликвидация предприятия;
8. сокращение штата.

Тема 9. Современные технологии увольнения, аутплейсмент:

1. Аутплейсмент.
2. Коучинг.
3. Тренинги по развитию навыков
4. Психологическая поддержка
5. Помощь в составлении резюме и подготовке к собеседованиям.
6. Организация встреч с бывшими коллегами.

4. ВОПРОСЫ, ОТВЕДЕННЫЕ НА САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Темы отведенные на самостоятельное по дисциплине «Технология рекрутмента» выполняются в соответствии с учебным планом студентами третьего курса направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», направленность (профиль) «Конфликтология в управлении персоналом».

1. Что такое процесс подбора персонала и какие мероприятия он включает?

2. В чём заключается актуальность исследования теоретических аспектов системы поиска и отбора персонала?

3. Какие особенности и этапы процедуры подбора персонала можно выделить?

4. Что такое организационная культура и какую роль она играет в процессе подбора персонала?

5. Каковы основные цели и задачи подбора персонала по соответствию организационной культуре?

6. Какие методы и источники используются для поиска и привлечения кандидатов?

7. Какие этапы оценки кандидатов существуют и как они применяются?

8. Как принимается решение о найме кандидата и оформляется его трудоустройство?

9. Какие факторы влияют на формирование и развитие организационной культуры?

10. Как анализ деятельности санатория «Белые ночи» связан с исследованием системы подбора и культуры организации?

11. Какова роль инфраструктуры рынка труда в обеспечении функционирования рынка труда?

12. Какие задачи стоят перед инфраструктурой рынка труда?

13. Какие институты входят в инфраструктуру рынка труда?

14. Какие функции выполняют государственные структуры в инфраструктуре рынка труда?

15. Какие функции выполняют институты государственной статистики?

16. Какие функции выполняют специализированные государственные и коммерческие печатные и электронные СМИ?

17. Какие функции выполняют коммерческие структуры, обслуживающие потребности рынка труда?

18. Какие функции выполняют ассоциации, представляющие интересы коммерческих структур?

19. Какие функции выполняет служба занятости?

20. Какие виды государственных услуг в области содействия занятости оказывает служба занятости?

21. Что такое современный рекрутинг и каковы его особенности?

22. Какие современные технологии и методы рекрутинга используются в высококачественном подборе персонала?

23. Что такое Boolean search и как он помогает в поиске кандидатов?

24. Какую роль играют искусственный интеллект и машинное обучение в рекрутменте?

25. Что такое виртуальная реальность (VR) и как она применяется в IT-подборе?

26. Что такое совместный найм и как он помогает в поиске талантов?

27. Почему важно укреплять hr-бренд и как это влияет на привлечение качественных кандидатов?

28. Что такое executive search и в чём его отличие от других методов прямого поиска?

29. Какие принципы лежат в основе executive search?

30. Какие этапы включает процесс executive search?

31. Что такое head hunting и когда он применяется?

32. Какие особенности и преимущества имеет метод head hunting?

33. Какие этапы включает процесс head hunting?

34. Какие навыки и качества необходимы специалистам, занимающимся executive search и head hunting?

35. Какие инструменты и источники информации используются при проведении executive search и head hunting?

36. Какие риски и сложности могут возникнуть при использовании методов executive search и head hunting?

37. Как можно контролировать эффективность методов executive search и head hunting? Оценка и аттестация персонала в контексте управления знаниями и компетенциями.
38. Что такое этический рекрутинг и почему он важен?
39. Какие моральные стандарты и ценности учитываются в этическом рекрутинге?
40. Примеры этического найма на практике.
41. Почему неэтичное поведение может навредить вашему бизнесу?
42. Как этический рекрутинг влияет на репутацию компании и отношения с кандидатами?
43. Эффективность найма при этическом рекрутинге
44. В каких случаях возникает необходимость во временном персонале?
45. Какие инструменты поиска временного персонала наиболее эффективны?
46. Как оценить конкуренцию среди соискателей на рынке труда?
47. Как определить, насколько редкий специалист нужен работодателю?
48. Как учесть активность соискателей при подборе временного персонала?
49. Какие факторы влияют на выбор типа вакансии?
50. Когда стоит использовать дополнительные инструменты привлечения внимания к вакансии?

5. ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ОТДЕЛЬНЫМ БЛОКАМ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ВОПРОСОВ, ОТВЕДЕННЫХ НА САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ

1. Что является основной целью системы поиска и отбора персонала?

- а) Обеспечение организации квалифицированными кадрами.
- б) Повышение производительности труда.
- в) Улучшение условий труда.
- г) Развитие корпоративной культуры.

2. Какой метод поиска персонала предполагает использование специализированных интернет-ресурсов и социальных сетей?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

3. Что является основным принципом системы отбора персонала?

- а) Объективность и справедливость.
- б) Быстрота процесса.
- в) Экономичность процедуры.
- г) Учёт индивидуальных особенностей кандидата.

4. Какой метод отбора персонала предполагает проведение собеседования с кандидатом?

- а) Тестирование.
- б) Анкетирование.
- в) Интервью.
- г) Анализ резюме.

5. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Все вышеперечисленное.

6. Какой метод отбора персонала предполагает использование психологических тестов для определения личностных качеств кандидата?

- а) Тестирование.
- б) Анкетирование.
- в) Интервью.
- г) Анализ резюме.

7. Что является основным преимуществом системы поиска и отбора персонала?

- а) Экономия времени и средств.
- б) Повышение эффективности работы.
- в) Улучшение имиджа организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

8. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов через кадровые агентства?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

9. Что является основным недостатком системы поиска и отбора персонала?

- а) Сложность процедуры.
- б) Высокие затраты.
- в) Риск ошибки при выборе кандидата.
- г) Всё вышеперечисленное.

10. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов среди выпускников учебных заведений?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

11. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе методом executive search?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

12. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов среди уже работающих сотрудников организации?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

13. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе методом headhunting?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

14. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов через личные связи и рекомендации?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

15. Что является основным преимуществом системы поиска и отбора персонала для организации?

- а) Экономия времени и средств.
- б) Повышение эффективности работы.
- в) Улучшение имиджа организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

16. Что является основной целью системы поиска и отбора персонала?

- а) Обеспечение организации квалифицированными кадрами.
- б) Повышение производительности труда.
- в) Улучшение условий труда.
- г) Развитие корпоративной культуры.

17. Какой метод поиска персонала предполагает использование специализированных интернет-ресурсов и социальных сетей?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

18. Что является основным принципом системы отбора персонала?

- а) Объективность и справедливость.
- б) Быстрота процесса.
- в) Экономичность процедуры.
- г) Учёт индивидуальных особенностей кандидата.

19. Какой метод отбора персонала предполагает проведение собеседования с кандидатом?

- а) Тестирование.
- б) Анкетирование.
- в) Интервью.
- г) Анализ резюме.

20. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

21. Какой метод отбора персонала предполагает использование психологических тестов для определения личностных качеств кандидата?

- а) Тестирование.
- б) Анкетирование.
- в) Интервью.
- г) Анализ резюме.

22. Что является основным преимуществом системы поиска и отбора персонала?

- а) Экономия времени и средств.
- б) Повышение эффективности работы.
- в) Улучшение имиджа организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

23. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов через кадровые агентства?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

24. Что является основным недостатком системы поиска и отбора персонала?

- а) Сложность процедуры.
- б) Высокие затраты.
- в) Риск ошибки при выборе кандидата.
- г) Всё вышеперечисленное.

25. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов среди выпускников учебных заведений?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

26. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе методом executive search?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

27. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов среди уже работающих сотрудников организации?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

28. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе методом headhunting?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

29. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов через личные связи и рекомендации?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

30. Что является основным преимуществом системы поиска и отбора персонала для организации?

- а) Экономия времени и средств.
- б) Повышение эффективности работы.
- в) Улучшение имиджа организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

31. Что является основной целью системы поиска и отбора персонала?

- а) Обеспечение организации квалифицированными кадрами.
- б) Повышение производительности труда.
- в) Улучшение условий труда.
- г) Развитие корпоративной культуры.

32. Какой метод поиска персонала предполагает использование специализированных интернет-ресурсов и социальных сетей?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

33. Что является основным принципом системы отбора персонала?

- а) Объективность и справедливость.
- б) Быстрота процесса.
- в) Экономичность процедуры.
- г) Учёт индивидуальных особенностей кандидата.

34. Какой метод отбора персонала предполагает проведение собеседования с кандидатом?

- а) Тестирование.
- б) Анкетирование.
- в) Интервью.
- г) Анализ резюме.

35. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

36. Какой метод отбора персонала предполагает использование психологических тестов для определения личностных качеств кандидата?

- а) Тестирование.
- б) Анкетирование.
- в) Интервью.
- г) Анализ резюме.

37. Что является основным преимуществом системы поиска и отбора персонала?

- а) Экономия времени и средств.
- б) Повышение эффективности работы.
- в) Улучшение имиджа организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

38. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов через кадровые агентства?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

39. Что является основным недостатком системы поиска и отбора персонала?

- а) Сложность процедуры.
- б) Высокие затраты.
- в) Риск ошибки при выборе кандидата.
- г) Всё вышеперечисленное.

40. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов среди выпускников учебных заведений?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

41. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе методом executive search?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

42. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов среди уже работающих сотрудников организации?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

43. Что является основным критерием оценки кандидатов при отборе методом headhunting?

- а) Образование и опыт работы.
- б) Личностные качества.
- в) Профессиональные навыки.
- г) Всё вышеперечисленное.

44. Какой метод отбора персонала предполагает поиск кандидатов через личные связи и рекомендации?

- а) Массовый подбор.
- б) Рекрутмент.
- в) Executive search.
- г) Headhunting.

45. Что является основным преимуществом системы поиска и отбора персонала для организации?

- а) Экономия времени и средств.
- б) Повышение эффективности работы.
- в) Улучшение имиджа организации.
- г) Всё вышеперечисленное.

46. Что такое Executive Search?

а) Технология прямого поиска, направленная на подбор руководителей высшего звена.

б) Метод подбора персонала, основанный на рекомендациях знакомых.

в) Подбор персонала через кадровые агентства.

47. В чём заключается принцип Headhunting?

а) В поиске и переманивании высококвалифицированных специалистов, которые уже работают в других компаниях.

б) В поиске молодых специалистов без опыта работы.

в) В подборе персонала через социальные сети.

48. Какие методы используются в процессе Executive Search?

а) Интервью, тестирование, анализ резюме и рекомендации.

б) Массовый подбор и Headhunting.

в) Рекрутмент и Executive Search.

49. Какова основная цель технологии прямого поиска?

а) Обеспечить компанию квалифицированными кадрами.

б) Повысить эффективность работы сотрудников.

в) Улучшить имидж компании.

50. Что такое «ключевой сотрудник»?

а) Сотрудник, который обладает уникальными знаниями и опытом, необходимыми для успешного развития компании.

б) Сотрудник, который работает в компании более пяти лет.

в) Сотрудник, который имеет высокую зарплату.

51. Какие этапы включает процесс Executive Search?

а) Определение требований к кандидату, поиск кандидатов, проведение интервью и предложение работы.

б) Анализ рынка труда, определение требований к кандидату, поиск кандидатов и предложение работы.

в) Определение требований к кандидату, поиск кандидатов, проведение интервью и адаптация сотрудника.

52. В чём отличие между технологией прямого поиска и массовым подбором?

а) В том, что технология прямого поиска направлена на поиск высококвалифицированных специалистов, а массовый подбор — на поиск большого количества кандидатов без учёта их квалификации.

б) В том, что технология прямого поиска используется только для подбора руководителей высшего звена, а массовый подбор — для подбора рядовых сотрудников.

в) В том, что технология прямого поиска дороже, чем массовый подбор.

53. Что такое «рекрутинговое агентство»?

а) Организация, которая специализируется на предоставлении услуг по подбору персонала.

б) Организация, которая занимается поиском и подбором персонала для компаний.

в) Организация, которая оказывает помощь в трудоустройстве безработным гражданам.

54. Какие факторы учитываются при оценке кандидата в процессе Executive Search?

а) Профессиональные навыки, личностные качества, опыт работы и соответствие корпоративной культуре.

б) Образование, опыт работы и рекомендации.

в) Возраст, пол и семейное положение.

55. В чём преимущество использования технологии прямого поиска для компании?

а) В возможности найти высококвалифицированных специалистов, которые могут существенно повлиять на развитие компании.

б) В экономии времени и средств на подбор персонала.

в) В улучшении имиджа компании на рынке труда.

56. Что такое «карьерный консультант»?

а) Специалист, который помогает кандидатам подготовиться к собеседованию и успешно пройти его.

б) Сотрудник компании, который занимается подбором персонала.

в) Сотрудник кадрового агентства, который помогает клиентам найти работу.

57. Какие типы вакансий чаще всего рассматриваются в рамках технологии прямого поиска?

а) Ключевые позиции, позиции руководителей и специалистов высокой квалификации.

б) Позиции рядовых сотрудников и специалистов среднего уровня.

в) Позиции рабочих и технического персонала.

58. В чём заключается принцип «оплаты за результат» в технологии прямого поиска?

а) Компания оплачивает услуги рекрутингового агентства только после успешного трудоустройства кандидата.

б) Компания оплачивает услуги рекрутингового агентства в течение определённого периода времени.

в) Компания оплачивает услуги рекрутингового агентства в зависимости от количества найденных кандидатов.

59. Какие преимущества получает кандидат при использовании технологии прямого поиска?

а) Возможность получить предложение о работе от компании с хорошей репутацией и возможность карьерного роста.

б) Возможность работать в крупной компании с высоким уровнем заработной платы.

в) Возможность работать в компании, которая предоставляет своим сотрудникам различные льготы и бонусы.

60. Что такое «портфолио кандидата»?

а) Набор документов и материалов, которые демонстрируют профессиональные достижения и квалификацию кандидата.

б) Информация о кандидате, которую предоставляет компания-работодатель.

в) Информация о компании, в которой кандидат хочет работать.

61. Что является основной целью этики в рекрутинге?

а) Соблюдение законодательства.

б) Удовлетворение потребностей клиентов.

в) Обеспечение равных возможностей для всех кандидатов.

г) Защита интересов компании.

62. Что означает термин «коэффициент лояльности» в рекрутинге?

а) Отношение количества принятых кандидатов к числу откликнувшихся на вакансию.

б) Отношение количества уволившихся сотрудников к общему числу принятых на работу.

в) Отношение количества закрытых вакансий к общему числу открытых позиций.

г) Отношение количества успешных кандидатов к числу проведённых собеседований.

63. Какой принцип лежит в основе принципа «равных возможностей» в рекрутинге?

а) Отсутствие дискриминации по расовым, национальным или религиозным признакам.

б) Отсутствие дискриминации по половому признаку.

в) Отсутствие дискриминации по возрастному признаку.

г) Все вышеперечисленное верно.

64. Что является главной задачей рекрутера при соблюдении принципа «равных возможностей»?

а) Поиск подходящих кандидатов среди соискателей.

б) Создание комфортных условий для проведения собеседования.

в) Обеспечение равных условий для всех участников процесса найма.

г) Помощь кандидатам в подготовке к собеседованию.

65. Что означает термин «репутационный риск» в рекрутинге?

а) Риск потери репутации компанией-работодателем.

б) Риск возникновения проблем с законом у рекрутингового агентства.

в) Риск возникновения проблем с законом у компании-работодателя.

г) Риск возникновения проблем с законом у рекрутингового агентства.

66. Что является основным принципом этики в рекрутинге при работе с конфиденциальной информацией?

а) Не передавать информацию третьим лицам без согласия клиента.

б) Не использовать информацию в личных целях.

в) Не раскрывать информацию, если это может нанести ущерб интересам клиента.

г) Все вышперечисленное верно.

67. Что означает термин «этичный найм» в рекрутинге?

а) Процесс найма, основанный на принципах этики и морали.

б) Процесс найма, исключающий использование неэтичных методов.

в) Процесс найма, учитывающий интересы всех сторон.

г) Процесс найма, исключающий дискриминацию по любым признакам.

68. Что является основной обязанностью рекрутера при этичном найме?

а) Поиск подходящих кандидатов.

б) Проведение честных и прозрачных переговоров с кандидатами.

в) Обеспечение равных возможностей для всех кандидатов.

г) Все вышперечисленное верно.

69. Что означает термин «этический кодекс» в рекрутинге?

а) Документ, содержащий основные принципы этики и морали в рекрутинге.

б) Набор правил и рекомендаций, которым должен следовать рекрутер.

в) Система контроля за соблюдением принципов этики в рекрутинге.

г) Все вышеперечисленное верно.

70. Что является основной целью этического кодекса в рекрутинге?

а) Регулирование взаимоотношений между рекрутерами и клиентами.

б) Регулирование взаимоотношений между рекрутерами и кандидатами.

в) Регулирование взаимоотношений между рекрутерами и компаниями-работодателями.

г) Все вышеперечисленное верно.

71. Что означает термин «конфликт интересов» в рекрутинге?

а) Ситуация, когда интересы клиента противоречат интересам компании-работодателя.

б) Ситуация, когда интересы рекрутингового агентства противоречат интересам кандидата.

в) Ситуация, когда интересы рекрутингового агентства противоречат интересам клиента.

г) Ситуация, когда интересы кандидата противоречат интересам компании-работодателя.

72. Что является основной обязанностью рекрутера при возникновении конфликта интересов?

а) Сохранение нейтралитета и объективности.

б) Предоставление информации о конфликте интересов клиенту.

в) Разрешение конфликта в пользу клиента.

г) Все вышеперечисленное верно.

73. Что означает термин «этичная реклама» в рекрутинге?

а) Реклама, основанная на принципах этики и морали.

б) Реклама, исключая использование неэтичных методов.

в) Реклама, учитывающая интересы всех сторон.

г) Реклама, исключая дискриминацию по любым признакам.

74. Что является основной обязанностью рекрутера при составлении этичной рекламы?

- а) Предоставление достоверной информации о вакансиях.
- б) Указание реальных требований к кандидатам.
- в) Исключение дискриминационных формулировок.
- г) Все вышеперечисленное верно.

75. Что означает термин «этичное поведение» в рекрутинге?

а) Поведение, основанное на принципах этики и морали.
 б) Поведение, исключающее использование неэтичных методов.

в) Поведение, учитывающее интересы всех сторон.

г) Поведение, исключающее дискриминацию по любым признакам.

76. Что такое event-рекрутмент?

а) Технология прямого поиска, направленная на подбор руководителей высшего звена.

б) Метод подбора персонала, основанный на рекомендациях знакомых.

в) Подбор персонала через кадровые агентства.

77. В чём заключается принцип headhunting?

а) В поиске и переманивании высококвалифицированных специалистов, которые уже работают в других компаниях.

б) В поиске молодых специалистов без опыта работы.

в) В подборе персонала через социальные сети.

78. Какие методы используются в процессе event-рекрутмента?

а) Интервью, тестирование, анализ резюме и рекомендации.

б) Массовый подбор и headhunting.

в) Рекрутмент и event-рекрутмент.

79. Какова основная цель event-рекрутмента?

а) Обеспечить компанию квалифицированными кадрами.

б) Повысить эффективность работы сотрудников.

в) Улучшить имидж компании.

80. Что такое «ключевой сотрудник»?

а) Сотрудник, который обладает уникальными знаниями и опытом, необходимыми для успешного развития компании.

б) Сотрудник, который работает в компании более пяти лет.

в) Сотрудник, который имеет высокую зарплату.

81. Какие этапы включает процесс event-рекрутмента?

а) Определение требований к кандидату, поиск кандидатов, проведение интервью и предложение работы.

б) Анализ рынка труда, определение требований к кандидату, поиск кандидатов и предложение работы.

в) Определение требований к кандидату, поиск кандидатов, проведение интервью и адаптация сотрудника.

82. В чём отличие между event-рекрутментом и массовым подбором?

а) В том, что event-рекрутмент направлен на поиск высококвалифицированных специалистов, а массовый подбор — на поиск большого количества кандидатов без учёта их квалификации.

б) В том, что event-рекрутмент используется только для подбора руководителей высшего звена, а массовый подбор — для подбора рядовых сотрудников.

в) В том, что event-рекрутмент дороже, чем массовый подбор.

83. Что такое «рекрутинговое агентство»?

а) Организация, которая специализируется на предоставлении услуг по подбору персонала.

б) Организация, которая занимается поиском и подбором персонала для компаний.

в) Организация, которая оказывает помощь в трудоустройстве безработным гражданам.

84. Какие факторы учитываются при оценке кандидата в процессе event-рекрутмента?

а) Профессиональные навыки, личностные качества, опыт работы и соответствие корпоративной культуре.

б) Образование, опыт работы и рекомендации.

в) Возраст, пол и семейное положение.

85. В чём преимущество использования event-рекрутмента для компании?

а) В возможности найти высококвалифицированных специалистов, которые могут существенно повлиять на развитие компании.

б) В экономии времени и средств на подбор персонала.

в) В улучшении имиджа компании на рынке труда.

86. Что такое «карьерный консультант»?

а) Специалист, который помогает кандидатам подготовиться к собеседованию и успешно пройти его.

б) Сотрудник компании, который занимается подбором персонала.

в) Сотрудник кадрового агентства, который помогает клиентам найти работу.

87. Какие типы вакансий чаще всего рассматриваются в рамках event-рекрутмента?

а) Ключевые позиции, позиции руководителей и специалистов высокой квалификации.

б) Позиции рядовых сотрудников и специалистов среднего уровня.

в) Позиции рабочих и технического персонала.

88. В чём заключается принцип «оплаты за результат» в event-рекрутменте?

а) Компания оплачивает услуги рекрутингового агентства только после успешного трудоустройства кандидата.

б) Компания оплачивает услуги рекрутингового агентства в течение определённого периода времени.

в) Компания оплачивает услуги рекрутингового агентства в зависимости от количества найденных кандидатов.

89. Какие преимущества получает кандидат при использовании event-рекрутмента?

а) Возможность получить предложение о работе от компании с хорошей репутацией и возможность карьерного роста.

б) Возможность работать в крупной компании с высоким уровнем заработной платы.

в) Возможность работать в компании, которая предоставляет своим сотрудникам различные льготы и бонусы.

90. Что такое «портфолио кандидата»?

а) Набор документов и материалов, которые демонстрируют профессиональные достижения и квалификацию кандидата.

б) Информация о кандидате, которую предоставляет компания-работодатель.

в) Информация о компании, в которой кандидат хочет работать.

91. Что такое временный персонал?

а) Сотрудники, работающие неполный рабочий день.

б) Сотрудники, работающие на постоянной основе.

в) Сотрудники, работающие на определённый срок.

92. Каковы основные причины найма временного персонала?

а) Сезонность бизнеса.

б) Временные проекты или задачи.

в) Нехватка постоянных сотрудников.

93. Какие виды временных контрактов существуют?

а) Контракт на определённый срок.

б) Контракт на выполнение проекта.

в) Контракт на неполный рабочий день.

94. Как осуществляется найм временного персонала?

а) Через кадровые агентства.

б) Через специализированные сайты по поиску работы.

в) Через объявления в газетах и на сайтах.

95. Какие особенности следует учитывать при найме временного персонала?

а) Опыт работы и квалификация.

б) Гибкость и адаптивность.

в) Умение работать в команде.

96. Что такое современные технологии увольнения?

а) Автоматизация процесса увольнения.

б) Использование электронных систем для расчёта выплат.

в) Внедрение онлайн-платформ для подачи заявлений об увольнении.

97. Какие преимущества предоставляют современные технологии увольнения?

а) Экономия времени и ресурсов.

б) Прозрачность и справедливость.

в) Улучшение коммуникации с сотрудниками.

98. Какие проблемы могут возникнуть при использовании современных технологий увольнения?

- а) Технические сбои и ошибки.
- б) Недостаточная подготовка персонала.
- в) Возможное сопротивление со стороны сотрудников.

99. Как можно решить проблемы, связанные с использованием современных технологий увольнения?

- а) Обучение персонала и поддержка со стороны HR-отдела.
- б) Регулярное обновление программного обеспечения.
- в) Вовлечение сотрудников в процесс разработки и внедрения технологий.

100. Какие меры можно предпринять для минимизации негативных последствий увольнения временного персонала?

- а) Провести обучение и передать знания новым сотрудникам.
- б) Обеспечить поддержку и консультации для увольняемых сотрудников.
- в) Организовать переход сотрудников на другие проекты или должности.

101. Какие последствия могут возникнуть при неправильном подходе к найму и увольнению временного персонала?

- а) Финансовые потери для компании.
- б) Снижение мотивации и лояльности сотрудников.
- в) Ухудшение репутации компании на рынке труда.

102. Как можно улучшить процесс найма и увольнения временного персонала?

- а) Внедрить систему оценки и отбора кандидатов.
- б) Разработать чёткие процедуры и инструкции.
- в) Обучать менеджеров по персоналу и руководителей.

103. Какие меры можно предпринять для повышения удовлетворённости сотрудников и снижения текучести кадров?

- а) Улучшить условия труда и систему мотивации.
- б) Развивать корпоративную культуру и командный дух.
- в) Проводить регулярные встречи с сотрудниками и обратную связь.

104. Как можно повысить эффективность работы временного персонала?

а) Обеспечить достаточную загрузку и контроль выполнения задач.

б) Предоставить необходимые ресурсы и оборудование.

в) Обучать и развивать сотрудников.

105. Какие меры можно предпринять для минимизации рисков, связанных с наймом временного персонала?

а) Провести проверку рекомендаций и истории работы кандидатов.

б) Заключение договоров страхования ответственности работодателя.

в) Соблюдать законодательство и нормы трудового права.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная учебная литература

1. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (дата обращения: 03.09.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

2. Шапиро, С. А. Управление трудовой карьерой работников организации : учебное пособие / С. А. Шапиро, П. И. Ананченкова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. – 301 с. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469693> (дата обращения: 19.05.2021). – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.

3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации : учебник / А. В. Дейнека. - Москва : Дашков и К°, 2020. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573308> (дата обращения: 31.05.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Б. ц. - Текст : электронный.

Дополнительная литература

1. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практ. пособие для соц. психологов, менеджеров по персоналу, кадровикам и др [Текст] / Т.Ю. Базаров. – М.: КНОРУС, 2014. – 304 с.

2. Волгин, Н.А. Кейс-стади в подготовке экономистов и менеджеров [Текст] : учебник для студ. вузов / Н.А. Волгин, Ю.Г. Одегов, О.Н. Волгина. – 2-е изд. – М.: Дашков и К*, 2014. – 440 с.

3. Володина, Н.В. Адаптация персонала: российский опыт построения комплексной системы [Текст] / Н.В. Володина. – М.: Эксмо, 2015. – 240 с. 24 Крымов, А.А. Вы – управляющий персоналом / А.А. Крымов. – М.: Вершина, 2014. – 320 с.

4. Егоршин, А.П. Управление персоналом [Текст]: учебник для студ. вузов, обуч. по спец. «Управление персоналом», «Менеджмент организации» / А.П. Егоршин. – 4-е изд., испр. – Н.Новгород: Изд-во Нижегород. ин-та менеджмента и бизнеса, 2015. – 720 с.

5. Журавлев, П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджеров [Текст] / П.В. Журавлев, С.А. Карташов, Ю. Г. Одегов, – М.: Экзамен, 2015. – 576 с.

6. Карташов, С.А. Рекрутинг: найм персонала [Текст]: учеб. пособие для студ. / С.А. Карташов, Ю.Г. Одегов, И.А. Кокорев; под ред. Ю.Г. Одегова. – М.: Экзамен, 2015. – 320 с.

7. Краснова, С. В. Управление персоналом : практикум / С. В. Краснова, Е. Г. Букатина. - Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2020. - 90 с. : ил. - URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=612642> (дата обращения: 30.06.2021) . - Режим доступа: по подписке. - Б. ц. - Текст : электронный.

8. Широкова Л.В. Долгосрочные инвестиционные инструменты управления персоналом : учебное пособие : для магистров направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Л. В. Широкова. - Курск : Университетская книга, 2019. - 136 с.

Перечень методических указаний

1. 1. Технологии рекрутмента: методические указания к практическим занятиям для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» / Юго-Зап. гос. Ун-т; сост. Л.В. Широкова. - Курск, 2018. 33 с.: табл. 3. - Библиогр.: с.31.

2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов по дисциплинам учебных планов направлений подготовки и специальностей / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. В. И. Томаков, Р. А. Томакова. - Курск : ЮЗГУ, 2017. - 72 с.

Другие учебно-методические материалы

Журналы (периодические издания):

1. Известия ЮЗГУ.
2. Известия ЮЗГУ. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент.
3. Вопросы статистики.
4. Вопросы экономики.
5. Инновации.
6. Управление рисками.
7. Менеджмент в России и за рубежом.
8. Маркетинг в России и за рубежом. 25
9. Эксперт РА.
10. Финансовый менеджмент.
11. Российский экономический журнал.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации
2. <http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации
3. <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики

4. <http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ
5. <http://www.ecsocman.edu.ru> – «Экономика. Социология. Менеджмент».
6. <http://www.rbc.ru> – РИА «РосБизнесКонсалтинг».
7. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
8. <http://search.ebscohost.com> – Базы данных компании EBSCO Publishing.
9. <http://www.cbr.ru> – Центральный банк РФ.
10. <http://www.consultant.ru> – «Консультант Плюс».
11. <http://www.economy.gov.ru> – Минэкономразвития России.
12. <http://www.garant.ru> – «Гарант».
13. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики.
14. <http://www.gov.ru> – Сервер органов Государственной власти РФ