

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине

«РЕКРУТИНГОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И КАРЬЕРНЫЕ СТРАТЕГИИ»
для студентов специальности 10.05.03 Информационная безопасность
автоматизированных систем, специализация Анализ безопасности
информационных систем

Ставрополь
2026

ВВЕДЕНИЕ

Эффективность функционирования организации во многом обуславливается компетентностью и профессионализмом ее сотрудников, для чего необходимо своевременно обеспечивать предприятие кадрами нужного состава, квалификации и количества. В этой связи возникает необходимость глубокого и всестороннего изучения методологических основ рекрутмента и адаптации персонала, а также освоения соответствующих технологий.

Подбор персонала (рекрутмент; recruitment) - специализированная деятельность, функция HR, направленная на поиск и подбор кандидатов на вакантные позиции в организации. Эта деятельность может осуществляться как HR-менеджерами или специалистами по рекрутменту в штате организации, так и непосредственно линейными руководителями, например, в малом бизнесе. На современном рынке труда существует инфраструктура рекрутмента, которая включает специализированные агентства по поиску и подбору кандидатов - рекрутинговые агентства, предоставляющие платные услуги работодателю, и агентства по трудоустройству, предоставляющие платные услуги для кандидатов. В инфраструктуру также входят профессиональные социальные сети и специализированные интернет-сайты по поиску работы.

Целью освоения дисциплины «Рекрутинговые технологии и карьерные стратегии» является формирование у будущего специалиста по специальности 10.05.03 Информационная безопасность автоматизированных систем специализация «Анализ безопасности информационных систем» набора универсальных компетенций УК-2, УК-3.

В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с сущностью и организацией системы о рекрутмента, получают представление о базовых подходах, функциях и методах рекрутинга, овладевают знаниями о деятельности современных рекрутинговых компаний, формируют навыки разработки и реализации проектов и программ по поиску и подбору персонала с учетом специфики компании, навыки осуществления процесса рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды.

Задачи курса:

- формирование теоретических знаний, навыков исследовательской и проектной деятельности в области рекрутмента;
- изучение основных понятий рекрутинга;
- рассмотрение особенностей рынка труда в различных странах;
- приобретение навыков прохождения основных процедур отбора, используемых современными организациями.
- формирование представления о рекрутинге в деятельности современных организаций;
- освоение функции отбора персонала в развитии современных организаций;
- выявление сущности организации системы отбора и найма;
- изучение методов отбора, формирование навыка использования

ситуационного подхода при их выборе;

- оценка места и роли функции подбора в общей системе управления организацией.

Результаты освоения дисциплины:

Разрабатывает концепцию проекта и программы поиска и подбора персонала с учетом стратегических целей организации;

Осуществляет детализированную разработку проектов и программ поиска и подбора персонала на основе стратегических целей организации;

Реализует проекты и программы поиска и подбора персонала в соответствии со стратегией развития организации;

Организует процесс рекрутинга персонала исходя из задач формирования эффективной команды;

Использует технологии командообразования для оценки работоспособности новых сотрудников;

Проводит мониторинг показателей эффективности рекрутинга персонала.

На практических занятиях проводятся проектные сессии по подготовке групповых или индивидуальных проектов по проблемам управления процессом рекрутинга и развитию навыков формирования команды.

В течение 2 семестра в проектной мастерской предполагается подготовка группового или индивидуального проекта или проектного предложения в виде разработки проекта или программы в сфере рекрутинга персонала с учетом стратегических целей организации.

Выбор конкретной темы проекта определяется исходя из предложенной проектной идеи в ходе обсуждения на проектной сессии.

Конкретизация идеи проекта осуществляется созданной командой проекта на соответствующих практических занятиях в рамках программы дисциплины.

Проекты могут иметь разную направленность: как например формирование стратегической программы профессионального и карьерного развития персонала организации, так и формирование стратегического плана карьерного движения для отдельного сотрудника.

Методические указания содержат рекомендации к практическим работам студентов, список рекомендованной литературы.

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1

Тема: Становление рекрутингового бизнеса

Этапы развития теории рекрутмента

Цель: формирование знаний и представлений об истории развития рекрутмента и его современных тенденциях.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Рассматривается эволюция рекрутинга в мире и в России.

Вопросы и задания:

1. История становления рекрутинга как элемента инфраструктуры рынка труда.
2. Появление рекрутинга в странах запада.
3. Развитие рекрутинга в России.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Обсуждение актуальных российских проблем рекрутинга и карьерного развития персонала, использование методов групповой генерации идей, обоснование портфеля идей.

Задание:

1. Организация дискуссии по актуальным проблемам рекрутинга персонала и карьерного развития, систем оценки кандидатов, эффективности политики подбора и найма персонала
2. Постановка проблем
3. Проведение мозгового штурма
4. Проведение отбора идей методом 6-5-3
5. Формирование портфеля идей

Алгоритм формулировки проблемы

Проблемная ситуация	Противоречие	Формулировка проблемы	Тема проекта

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[3,4,5].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2

Тема: Основные направления рекрутмента: содержание и технологии

Сравнительная оценка технологий рекрутинга

Цель: изучить основные технологии рекрутинга.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Проводится сравнительный анализ различных технологий поиска персонала с целью выявления оптимальной.

Вопросы и задания:

1. Особенности рекрутинговых технологий классического (пассивного) поиска.
2. Технологии прямого поиска: методология и практические аспекты
3. Модификация основных методов
4. Классификации методов рекрутинга
5. Развитие хедхантинга в современном мире
6. Активные цепочки

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Формирование команды проекта, определение командных ролей в проекте, обоснование задач для команды проекта.

Задание:

1. Определение возможных участников проекта, перечень их интересов
2. Формирование команд в соответствии с выбранной идеей проекта
3. Знакомство с командными ролями
4. Распределение ролей в команде проекта

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[1,2,3,5].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3

Тема: Этапы рекрутмента

Система подбора и найма персонала

Цель: сформировать навыки создания системы поиска, подбора и найма для новой компании.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Организуется работа с кейсом: Построение системы подбора и адаптации персонала с «0»

Вопросы и задания:

1. Методы подбора и отбора
2. Система подбора
3. Принципы подбора персонала
4. Этапы подбора персонала

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Проведение предпроектного анализа, анализ выявленной проблемы, поиск, сбор и обработка информации, анализ факторов рынка труда, оценка спроса и предложения на рынке труда, использование методов стратегического анализа, обоснование актуальности проекта, целей и задач проекта.

Задание:

1. Обоснование актуальности проблемы
2. Сбор и анализ информации
3. Анализ факторов рынка труда
4. Систематизация подходов к решению проблемной ситуации
5. Описание возможных последствий при нерешении проблемы
6. Описание и характеристика целевых групп проекта

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[3,4,5].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4

Тема: Диагностика вакантных рабочих мест и определение требований к кандидатам

Формирование профиля должности

Цель: сформировать навыки построения профиля должности.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Проводится деловая игра "Отбор персонала"

Вопросы и задания:

1. Определение потребности в персонале.
2. Требование к кандидатам на должность связь с параметрами рабочего места.
3. Сбор заявок на персонал.
4. Система деловых и личностных характеристик.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Обоснование методов или способов решения проблемы в соответствии с целями и задачами проекта, выбор и обоснование проектного решения, оценка его оригинальности, инновационности, области применения, средств внедрения.

Задание:

1. Организация работы с гипотезой проекта
2. Определение объекта и предмета исследования
3. Выбор методических подходов к решению проблемы
4. Определение системы для решения проекта
5. Создание ментальной карты проекта и карты понятий и их связей в проекте
6. Обоснование ожидаемых результатов при реализации выбранного проектного решения
7. Определение внешних и внутренних факторов, которые могут повлиять на проект
8. Установление уровня оригинальности, инновационности, области применения проекта

Взаимодействие основных составляющих проекта

№	Планируемый объект	Этап (характеристика)	Задача	Метод решения
1				
2				

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,3,4].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5

Тема: Методы поиска кандидатов

Карта поиска кандидатов

Цель: изучить технологии и инструменты привлечения кандидатов в организацию.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Составляется карта поиска специалиста.

Вопросы и задания:

1. Виды и каналы поиска.
2. Внешние каналы поиска.
3. Карта поиска.
4. Воронка поиска.
5. План подбора персонала.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Проведение структуризации проекта, использование специальных методов и моделей структуризации, проведение декомпозиции целей и задач проекта, алгоритмизация этапов или шагов проекта.

Задание:

1. Методология системного анализа, формулировка концепции исследования
2. Структуризация проекта в систему для решения проблемы
3. Формулирование миссии и цели проекта
4. Декомпозиция целей системы, построение дерева целей

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[3,6,7].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6

Тема: Анализ рынка труда

Информационные источники при подборе персонала

Цель: освоить навыки выбора каналов информации.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Изучаются источники подбора персонала кадровой службой.

Вопросы и задания:

1. Критерии выбора каналов распространения информации
2. Распространение информации при найме
3. Методики распространения информации о вакансиях и сборе информации о кандидатах.
4. Каналы распространения информации.
5. Оценка положительных и отрицательных свойств каналов распространения.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Разработка детализированного плана проекта, ресурсное обеспечение проекта, определение видов ресурсов, источников их привлечения, расчет ожидаемой потребности в ресурсах, определение трудоемкости работ, определение продолжительности проекта, обоснование бюджета проекта.

Задание:

1. Определение видов работ по проекту и сроков выполнения. Расчет трудоемкости работ и необходимого времени по этапам работ проекта
2. Анализ обеспеченности ресурсами
3. Соотнесение имеющихся и потенциальных ресурсов по проекту, расчет величины расходов по проекту
4. Формирование итогового бюджета проекта
5. Разработка коммуникационной схемы проекта
6. Определение показателей результативности и эффективности проекта

Календарный план реализации проекта

№ п/п	Форма и название мероприятия	Сроки проведения	Ожидаемые результаты	Ответственные	Исполнители
	Мероприятия, которые представляются необходимыми для решения				

Предполагаемые расходы

№	Назначение расходов	Сумма

Ожидаемые результаты

№	Виды результатов	Качественная характеристика и планируемая количественная оценка

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,3,4].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7

Тема: Отбор и оценка кандидатов

«Кейс» - интервью

Цель: освоить навыки проведения собеседования и интервью.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Изучается применение case-интервью в оценке кандидатов на вакансию.

Вопросы и задания:

1. Выбор методик оценки.
2. Критерии отбора.
3. Тестирование. Беседы. Интервью. Проверка рекомендаций.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Подготовка презентации проекта, выделение ключевых особенностей проекта, описание методов решения задачи и способов оценки будущих результатов реализации проекта.

Задание:

1. Оформить пояснительную записку к проекту в виде Паспорта проекта
2. Подготовить презентацию проекта с учетом выделения его проблемы, цели, задач, методов решения, календарного плана реализации, оценки величины затрат на реализацию, ожидаемых результатов реализации. Минимальное количество слайдов – 8.
3. Подготовить доклад к презентации
4. Распределить роли участников команды проекта в проведении презентации проекта
5. Провести перекрестное рецензирование проектов

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

[1,3,4].

ПРАКТИЧЕСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8

Тема: Подготовка найма кандидата

Формирование предложения о работе

Цель: изучить методы формирования ценностного предложения для сотрудника.

Формируемые компетенции или их части: УК-2, УК-3

Теоретическая часть:

Проводится разработка ценностного предложения работодателя (employment value proposition).

Организуется работа с кейсом «Кадры».

Вопросы и задания:

1. Условия и содержание работы.
2. Переговоры об оплате труда.
3. Дополнительные условия.

ПРОЕКТНАЯ СЕССИЯ:

Проведение защиты проекта, рейтингование проектов по итогам защиты.

Задание:

1. Презентовать проект всеми участниками команды проекта на круглом столе
2. Ответить на вопросы экспертов с приведением аргументации и использованием дополнительных материалов по проекту, которые не вошли в презентацию
3. Участвовать в общем голосовании по представленным проектам
4. Принять участие в определении рейтингов проектов и подведении итогов защиты проектов

Критерии для оценки проекта

Наименование критерия	Кол-во баллов (0-5)	Примечания
Актуальность		
Цели, задачи		
Наличие выводов		
Оригинальность и инновационность проектного решения		
Перспективность проекта		
Качество выступления		

Качество презентации		
Ответы на вопросы		
Всего баллов		

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:
[1,2,3,6,7].

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Перечень основной литературы:

1. Иванова С. 50 советов по рекрутингу / Иванова С..– Москва : Альпина Паблишер, 2019.– 256 с.– ISBN 978-5-9614-5068-2.– Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].– URL: <http://www.iprbookshop.ru/82966.html>
2. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента / Баскина Т.В..– Москва : Альпина Паблишер, 2020.– 288 с.– ISBN 978-5-9614-4540-4.– Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].– URL: <http://www.iprbookshop.ru/93045.html>
3. Поляков, Н. А. Управление инновационными проектами : учебник и практикум для вузов / Н. А. Поляков, О. В. Мотовилов, Н. В. Лукашов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 384 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15534-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511434>

Перечень дополнительной литературы:

1. Валинуров, И. Рекрутинг на 100% / И. Валинуров.– Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2016.– 208 с.– ISBN 978-5-00100-109-6.– Текст : электронный Лань: электронно-библиотечная система.– URL: <https://e.lanbook.com/book/91661>
2. Пушина Н.Н. Совершенствование системы рекрутмента и поиска талантливого персонала промышленного предприятия : монография / Пушина Н.Н., Полякова Е.В..– Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021.– 78 с.– ISBN 978-5-4497-0817-5.– Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт].– URL: <http://www.iprbookshop.ru/101086.html>
3. Баскина, Т. Техники успешного рекрутмента / Т. Баскина.– Москва : Альпина Паблишер, 2016.– 211 с.– ISBN 978-5-9614-0792-1.– Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.– URL: <https://e.lanbook.com/book/95246>
4. Захарова, Т. И. Теория и практика рекрутинга : учебное пособие / Т. И. Захарова.– Москва : ЕАОИ, 2010.– 256 с.– ISBN 978-5-374-00173-0.– Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система.– URL: <https://e.lanbook.com/book/126553>