**РЕКРУТМЕНТ**

**Методические рекомендации**

по освоению дисциплины

и выполнению индивидуальных домашних заданий

Белгород

2018

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное

 учреждение высшего образования

«Белгородский государственный технологический университет

им. В.Г. Шухова»

|  |  |
| --- | --- |
|  | *Утверждено* *научно-методическим советом* *университета* |

**Кафедра социологии и управления**

**РЕКРУТМЕНТ**

**Методические рекомендации**

по освоению дисциплины

и выполнению индивидуальных домашних заданий

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки

38.03.03-01 Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Белгород

2018

УДК 331.108(07)

ББК 65.240.54я7

 Р36

Составитель

канд. социол. наук, доц. И.В. Савенкова

Рецензент

канд. социол. наук, доц. В.Н. Фомин

|  |  |
| --- | --- |
| **Р 36** | Рекрутмент: Методич. рекомендации / сост. И.В. Савенкова. – Белгород: Изд-во БГТУ, 2018. – 18 с. |

В методических рекомендациях дается краткая характеристика курса «Рекрутмент», приводятся его тематика, перечень контрольных вопросов, список учебной литературы, формулируются рекомендации по выполнению индивидуальных домашних заданий, перечисляются темы и приводятся образцы их выполнения. Методические рекомендации предназначены для помощи обучающимся в более прочном освоении дисциплины путем самостоятельного ее изучения. Овладение технологиями рекрутмента обеспечивает будущего менеджера по управлению персоналом эффективным управленческим инструментарием для его профессиональной деятельности.

Методические рекомендации предназначены для студентов специальности 38.03.03 «Управление персоналом».

|  |  |
| --- | --- |
| ©© | УДК 331.108(07)ББК 65.240.54я7Белгородский государственный технологический университет (БГТУ) им. В.Г. Шухова, 2018Савенкова И.В., 2018 |

**Содержание**

|  |  |
| --- | --- |
| **I. Особенности дисциплины и требования к ее освоению**……….…… | 4 |
| **II. Тематика дисциплины** ………………………………...………….…… | 5 |
| **III. Перечень контрольных вопросов** ……...……………..………...…… | 8 |
| **IV. Список учебной литературы**……………...……......……...……….… | 10 |
| **V. Рекомендации по выполнению индивидуальных домашних****заданий** …………………………………………………………..…...….. | 12 |
| **VI.Темы индивидуальных домашних заданий и образцы****их выполнения** …………… ……………….…..………………………**VII. Приложение**. Образец титульного листа индивидуального домашнего задания …..…...………..…...………………..…...……….. | 1516 |  |

### I. ОСОБЕННОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ И ТРЕБОВАНИЯ

### К ЕЕ ОСВОЕНИЮ

### 1.1. Цель изучения дисциплины

Ориентациясегодняшнейэкономикинарыночныеотношениякореннымобразомпоменялаподходыкрешениюмногихпроблемвэтойотраслиивпервуюочередьтех, которые связаны с человеческим фактором.

Любой руководитель, конечно же, понимает, что успех его организации во многом обусловлен степенью квалификации ее сотрудников, сплоченности команды, работающей в этой организации. А, следовательно, делом первостепенной важности для любой организации является подбор персонала.

Поиск и подбор персонала – это одна из главных профессиональных обязанностей HR-специалиста. Уже потом эйчар должен проводить адаптацию новых сотрудников, разрабатывать мотивационные программы, заниматься оценкой и аттестацией работников. Но сначала необходимо грамотно наладить систему поиска персонала, чтобы избежать самых грубых просчётов в подборе сотрудников.

***Целью*** изучения дисциплины является изучение основных технологий рекрутмента в практике российских и зарубежных компаний, освоение студентами основных знаний о специфике технологизации процесса рекрутинга персонала.

### 1.2. Задачи изучения дисциплины

Основными ***задачами*** изучения дисциплины являются:

1. определение понятия и видов рекрутмента;
2. анализ основных технологий рекрутмента;
3. исследование специфики маркетинга персонала, алгоритма поиска, подбора, отбора и найма персонала;
4. выявление особенностей сотрудничества с государственной службой занятости населения, кадровыми агентствами и др.

### 1.3. Порядок изучения дисциплины

В соответствии с обозначенными целями и задачами организуется весь учебный процесс по освоению запланированного материала, который разворачивается от общего к частному, от абстрактного, интуитивного к конкретному, рациональному, что позволяет постепенно проникать в сущность изучаемого материала.

Изучение вопросов рекрутмента реализуется посредством лекций и практических занятий. Важную роль при этом играет самостоятельная работа студентов, имеющая четкую практическую направленность.

Закрепление изучаемого материала осуществляется посредством выполнения студентами приводимых ниже индивидуальных домашних заданий, что позволяет за малый срок приобрести профессиональные компетенции в области рекрутмента.

### **II. ТЕМАТИКА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Тема 1. Введение в рекрутмент**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Понятие и сущность рекрутмента. История рекрутмента. Задачи рекрутмента в современных условиях. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании.

Тенденции рынка рекрутинговых услуг. Этика и экономика в рекрутменте. Финансы и бюджетирование в рекрутменте.

Профессиональный этический кодекс HR-специалиста. Профессиональные организации рекрутеров в России. Инструкция рекрутера.

Этапы становления рекрутмента в России. Специфика рекрутмента в России. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в России. Кадровые агентства на российском рынке. История и перспективы российского рынка рекрутмента.

***Термины и понятия***: рекрутмент, рекрутинг персонала, кадровое агентство, аутсорсинг.

**Тема 2. Кадровое планирование как основа рекрутмента**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Понятие кадрового планирования и контроллинга.

Маркетинг персонала.

Научно-методические принципы подбора персонала.

Бюджетирование, сроки и зональность подбора.

Анализ потребности в персонале. Планирование рекрутмента. Внутренний рекрутмент.

***Термины и понятия***: рекрутинг персонала, кадровое планирование, контроллинг, маркетинг персонала, бюджетирование рекрутинга персонала.

**Тема 3. Технологии поиска и подбора персонала**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Технология массового подбора персонала.

Executive Search; Head hunting; Selection Recruitment (классический рекрутмент); Executive Recruitment; Graduate Recruitment; Permanent Recruitment.

Аутплейсмент: основные этапы и преимущества для работодателя, и соискателя. Работа с кадровым резервом.

***Терминыипонятия***: executive search, head hunting, selection recruitment (классический рекрутмент), executive recruitment, graduate recruitment, permanent recruitment,аутплейсмент, кадровый резерв.

**Тема 4. Построение алгоритма подбора**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Анализ деятельности на рабочем месте. Составление описания вакансии. Составление портрета кандидата.

Составление задания на закрытие вакансии.

Поиск и привлечение кандидатов: публикации объявлений, реклама. Правила составления эффективного объявления о вакансии. Контент-анализ заявительных документов.

Методы поиска кандидатов. Источники поиска кандидатов.

***Термины и понятия***: вакансия, портрет кандидата, «работные» порталы, центр занятости населения, биржа труда, ярмарка вакансий.

**Тема 5. Отбор резюме и телефонное интервью**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Отбор резюме кандидатов на вакантную должность. Анализ резюме кандидатов на вакантную должность.

Цели и возможные результаты телефонного интервью. Начало телефонного интервью. Презентация. Продолжение телефонного интервью.

Квалификационные вопросы. Техника работы с возражениями. Привлечение кандидатов по рекомендациям. Проверка рекомендаций.

***Термины и понятия***: резюме, интервью, работа с возражениями, проверка рекомендаций, кейсы.

**Тема 6. Личное интервью**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Цели интервью. Структура интервью. Подготовка к интервью. Виды интервью. Типы вопросов на интервью. Проверка знания английского языка. Способы проведения.

Специфика вербального и невербального поведения на интервью.

Завершение интервью.

Подготовка кандидата и линейного руководителя к первому интервью. Подготовка кандидата ко второму (финальному) интервью. Презентация кандидата. Организация собеседования. Обратная связь от кандидата после интервью. Комментарии по ходу интервью. Обратная связь от линейного руководителя после интервью. Принятие решения о выходе на работу. Оформление закрытия вакансии. Получение рекомендаций. Ловушки для кандидата и рекрутера. Технология отказов кандидатам.

***Термины и понятия***: резюме соискателя рабочего места, интервью, рекомендация, joboffer.

**Тема 7. Профессионально-ориентированные методы отбора**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Assessmentcenter: технология оценки и развития персонала.

Деловая игра как метод профессиональных проб.

Профессиональное и психологическое тестирование.

Принятие решения по вакансии. Предложение о работе. Обсуждение итоговых условий с кандидатом. Технология отказов кандидатам. Оформление закрытия вакансии. Презентация кандидата внутреннему клиенту.

***Термины и понятия***: assessmentcenter, деловая игра, профессиональное и психологическое тестирование, технология отказов кандидатам.

**Тема 8. Сотрудничество с рекрутинговыми агентствами**

В этой теме рассматриваются следующие основные понятия и категории.

Технология взаимодействия с кадровым агентством: договорные отношения, постановка задачи и консультирование, алгоритм подбора персонала, адаптация и сопровождение.

Критерии оценки эффективности функционирования кадрового агентства: показатель «повторного бизнеса», «средних издержек», «заключенных/неотработанных контактов», «доли в общих затратах клиента на рекрутинговые услуги», «эксклюзивности», «нового клиента», «удержания клиента», «новой услуги». Расчет указанных показателей.

***Термины и понятия***: кадровое агентство, договор, внешний рекрутинг персонала.

### III. ПЕРЕЧЕНЬ КОНТРОЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименованиераздела дисциплины | Содержание вопросов (типовых заданий) |
| 1 | **Введение** **в рекрутмент** | 1. Понятие и сущность рекрутмента.
2. История рекрутмента.
3. Задачи рекрутмента в современных условиях.
4. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании.
5. Тенденции рынка рекрутинговых услуг.
6. Этика в рекрутменте.
7. Специфика рекрутмента в России.
8. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в России.
 |
| 2 | **Кадровое планирование как основа** **рекрутмента** | 1. Понятие кадрового планирования и контроллинга.
2. Разработка и реализация стратегии привлечения персонала.
3. Методы кадрового планирования: экстраполяции, бенчмаркинга, штатно-номенклатурный, метод определения потребности в персонале по коэффициенту насыщенности, метод Дельфи и др.
4. Научно-методические принципы подбора персонала.
5. Маркетинг персонала.
6. Основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала.
7. Бюджетирование, сроки и зональность подбора.
8. Анализ потребности в персонале.
9. Планирование рекрутмента.
10. Внутренний рекрутмент.
 |
| 3 | **Технологии поиска и подбора персонала** | 1. Технология массового подбора персонала.
2. ExecutiveSearch.
3. Headhunting.
4. SelectionRecruitment (классическийрекрутмент).
5. GraduateRecruitment.
6. PermanentRecruitment.
7. Аутплейсмент.
 |
| 4 | **Построение** **алгоритма подбора** | 1. Анализ деятельности на рабочем месте.
2. Основыразработки и внедрения требований к должностям.
3. Экспертиза вакансии.
4. Составление портрета кандидата.
5. Критерии подбора и расстановки персонала.
6. Составление задания на закрытие вакансии.
7. Поиск и привлечение кандидатов: публикации объявлений, реклама.
8. Методы и источники привлечения кандидатов.
9. Отбор кандидатов.
10. Закрытие вакансии.
 |
| 5 | **Отбор резюме и** **телефонное интервью** | 1. Отбор резюме кандидатов на вакантную должность.
2. Анализ резюме кандидатов на вакантную должность.
3. Цели и возможные результаты телефонного интервью.
4. Технология телефонного интервью.
5. Квалификационные вопросы.
6. Техника работы с возражениями.
7. Проверка рекомендаций кандидатов.
8. Ловушки для кандидата и рекрутера.
 |
| 6 | **Личное интервью** | 1. Цели и структура интервью.
2. Виды интервью.
3. Типы вопросов на интервью.
4. Специфика вербального и невербального поведения на интервью.
5. Презентация кандидата.
6. Организация собеседования.
7. Обратная связь от кандидата и от линейного руководителя после интервью.
8. Технология структурированного интервью.
 |
| 7 | **Профессионально-ориентированные**  **методы отбора** | 1. Методы деловой оценки персонала при найме.
2. Анализ эффективности различных методов отбора.
3. Assessmentcenter: технология оценки и развития персонала.
4. Деловая игра в отборе персонала.
5. Профессиональное и психологическое тестирование.
6. Принятие решения по вакансии.
7. Обсуждение итоговых условий с кандидатом.
8. Технология отказов кандидатам.
9. Оформление закрытия вакансии.
10. Презентация кандидата внутреннему клиенту.
 |
| 8 | **Сотрудничество** **с рекрутинговыми агентствами** | 1. Понятие и виды кадровых агентств.
2. Договорные отношения с рекрутинговым агентством.
3. Постановка задачи и консультирование.
4. Алгоритм подбора персонала рекрутинговым агентством.
5. Адаптация и сопровождение кандидатов.
6. Критерии оценки эффективности работы рекрутингового агентства.
 |

### IV. СПИСОК УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**4.1. Перечень основной литературы**

1. Баскина, Т.В. Техники успешного рекрутмента / Т.В. Баскина. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР. – 2014. – 286 с.

2. Гладкова, И.А. Рекрутмент [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов специальности 380303 – Управление персоналом / И.А. Гладкова, Е.А. Гуськова, И.В. Шавырина. – Электрон.текстовые дан. – Белгород: Издательство БГТУ им. В.Г. Шухова, 2016. <https://elib.bstu.ru/Reader/Book/2016101813575715700000656968>

3. Гладкова, И.А. Рекрутмент: учебное пособие / И.А. Гладкова, И.А. Демененко. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2017. – 125 с.

4. Управление человеческими ресурсами: учеб.для бакалавров / Санкт-Перербург. гос. экон. ун-т; ред.: И.А. Максимцев, Н.А. Горелов. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2016. – 525 с.

**4.2. Перечень дополнительной литературы**

1. Валинуров, И.Д. Рекрутинг на 100%: искусство привлекать лучших / И.Д.Валинуров. – Ростов н/Д: Феникс, 2014. – 127 с.
2. Гладкова, И.А. Адаптация выпускников вуза к рынку и сфере труда: учебное пособие / И.А. Гладкова, Н.Н. Реутов, В.Н. Фомин; под ред. В.Н. Фомина. – Белгород: Издательство БГТУ. – 2010. – 253 с.
3. Диагностические технологии в практике рекрутмента [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс / ФГБОУ ВПО «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», Северо-Западный институт управления; авт. В. П. Вершель, А. Ф. Бондарук. – Электронные текстовые данные. – СПб.: Изд-во СЗИУ РАНХиГС, 2013. <http://old.sziu.ru/media/uploads/360_diagnost-tehnolog-v-praktike-rekrutmenta.pdf>
4. Кадровая политика и стратегия управления персоналом: учеб.практ. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Управление персоналом» / ред. А.Я. Кибанов. – Москва: Проспект, 2014. – 60с.
5. Максимцев, И.А. Управление человеческими ресурсами: учеб.для бакалавров / И.А. Максимцев. – М.: Юрайт – 2012. – 526 с.
6. Моргунов, Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учеб.для студентов вузов, обучающихся по экон. направлениям и специальностям / Е.Б. Моргунов. - 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2015. – 581 с.
7. Одегов, Ю.Г. Кадровая политика и кадровое планирование: учебник и практикум для академического бакалавриата, студентов вузов, обучающихся по экономических направлениям. Ч.2 / Ю.Г. Одегов, С.А. Карташов, М.Г. Лабаджян. –- 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юрайт, 2017. – 282 с.
8. Управление инновациями в кадровой работе: учеб.-практ. пособие / ред. А.Я. Кибанов. – Москва: Проспект, 2012. – 72 с.

**6.3. Перечень интернет-ресурсов**

1. <http://www.hr-portal.ru/>
2. <http://www.hrm.ru/>
3. <http://www.aup.ru/>
4. <http://www.top-personal.ru/>
5. <http://www.kapr.ru>
6. <http://www.garant.ru/>
7. <http://www.i-u.ru/biblio/>
8. <http://www.kadry.ru/>
9. <http://www.podborkadrov.ru/>

### V. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ

### ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ДОМАШНИХ ЗАДАНИЙ

### 5.1. Организация работы по выполнению индивидуального

### домашнего задания

Каждый студент должен выполнить одно из индивидуальных домашних заданий (ИДЗ) по одной персонально выбранной теме. Тематика ИДЗприведена ниже. Каждая тема посвящена решению одной из учебных задач, нацеленных на практическое освоение дисциплины, что пригодится студентам в их будущей профессиональной деятельности.

Не допускается совпадение тем, выбираемых разными студентами.

Приступая к выполнению ИДЗ, следует ознакомиться с соответствующими разделами приводимой учебной литературы и выложенными в Интернет материалами. После чего выполняется само задание и готовится отчет по нему.

Технология выполнения и оформления ИДЗ, критерии их оценки изложены в «Методических указаниях к выполнению индивидуального домашнего задания студентами всех форм обучения по направлению 38.03.03 Управление персоналом». Для облегчения работы по ИДЗ на практических занятиях предусмотрен краткий разбор методов решения поставленных в них задач.

### 5.2. Оформление и содержание отчета по выполненному

### индивидуальному домашнему заданию

1. По итогам выполнения ИДЗ готовится отчет, включающий в себя текстовое описание и необходимый иллюстративный материал.

Объем отчета должен быть не менее 5 страниц, формат страниц А4, шрифт 12, через 1 интервал; поля: сверху и снизу по 2 см, слева 3 см, справа 1,5 см; красная строка – 1,25 см; выравнивание по ширине; включение режима автоматического переноса.

2. Текстовое описание (пояснительная записка) содержит:

а) титульный лист (см. приложение);

б) введение;

в) основная часть;

г) заключение;

д) приложения;

е) список источников и литературы.

3. Во ***введении*** формулируется задача, решаемая в данном ИДЗ, дается краткая характеристика предметной области ИДЗ, определяются источники, из которых почерпнуты сведения об осваиваемой технологии.

4. ***Основная часть*** посвящена изложению применения осваиваемой технологии при решении поставленной перед ИДЗ задачи применительно к специфической предметной области.

5. ***Заключение*** представляет собой квинтэссенцию, «соль», «выжимку», обобщение и кратко изложенные результаты выполненной ИДЗ.

6. В ***приложение*** по усмотрению автора выносятся нестандартные иллюстративные материалы (большие таблицы и рисунки), вспомогательные тексты и др.

7. В ***списках источников и литературы*** проводятся ссылки на использованные при подготовке ИДЗ материалы, включая взятые из интернета.

### 5.3. Защита и обсуждение отчета по индивидуальному

### домашнему заданию

Презентация отчета по ИДЗ осуществляется на семинарских занятиях по мере готовности исполнителей, но не позднее третьего семинарского занятия.

Начиная свое выступление, докладчик объявляет тему и перечисляет отмеченные выше позиции введения. После этого он озвучивает основные положения отчета, иллюстрируя их наглядными материалами (таблицами, схемами, рисунками, видеоклипами и т.п.).

Остальные студенты слушают выступление докладчика, задавая по ходу вопросы, вызванные непониманием отдельных мест в выступлении или некорректностью иллюстративного материала.

После завершения доклада, который должен длиться не более 10 минут, студенческая группа вместе с преподавателем приступает к его обсуждению. Сначала докладчику задаются вопросы, после ответа на которые высказываются суждения по теме ИДЗ, по имеющимся достоинствам и недостаткам, формулируются рекомендации и выводы.

### 5.4. Критерии оценки индивидуальных домашних заданий

1. При оценке преподавателем уровня и качества выполненного ИДЗ учитываются:

а) раскрытие содержания ИДЗ, достижение поставленной в нем цели;

б) качество оформления отчета, репрезентативность иллюстративных материалов;

в) качество презентации отчета и умения отвечать на задаваемые вопросы.

 2. Оценка носит дифференцированный характер и отвечает следующим критериям.

***Оценка «отлично»*** ставится, если задание выполнено креативно, самостоятельно, с учетом научного подхода к проблеме; учтены системные факторы, влияющие на итоговый результат; студент владеет полной информацией о выполненном задании, свободно ориентируется в представленном материале, способен к переносу полученных навыков в новые условия; способен творчески представить результаты выполненного задания (в виде презентации, доклада, научной статьи, выступления на научной конференции).

***Оценка «хорошо»*** выставляется, если задание выполнено самостоятельно, с учетом научного подхода к проблеме; студент владеет информацией о выполненном задании, ориентируется в представленном материале, способен обосновать результаты индивидуального задания.

***Оценка «удовлетворительно»*** ставится, если задание выполнено индивидуально стереотипным способом, студент ориентируется в представленном материале, однако испытывает затруднения при переносе полученных навыков в новые условия; способен логично и грамотно представить результаты выполненного задания.

***Оценка «неудовлетворительно»***выставляется, если задание не выполнено или выполнено, но студент плохо ориентируется в представленном материале, не способен логично и грамотно представить результаты работы.

**VI.ТЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ**

**ДОМАШНИХ ЗАДАНИЙИ ОБРАЗЦЫ ИХ ВЫПОЛНЕНИЯ**

**6.1. Темы индивидуальных домашних заданий**

1. Профессиональная деятельность и этика в сфере рекрутмента.
2. Использование Интернет-технологии в рекрутменте.
3. Технология качественного подбораруководителей и ключевых специалистов.
4. Профессиональное и психологическое тестирование в отборе кандидатов на вакантную должность.
5. Технология оценки эффективности работы рекрутинговых агентств.
6. Рекрутмент как инструмент кадровой политики компании.
7. Основные виды рекрутмента.
8. Маркетинговые технологии в рекрутменте.
9. Особенности продажи рекрутинговых услуг.
10. Тенденции рынка рекрутинговых услуг.
11. Специфика рекрутмента в России.
12. Основные направления развития рекрутингового бизнеса в России.
13. Особенности технологии GraduateRecruitment.
14. Найм персонала как маркетинговая программа.
15. Основные технологии работы кадрового/рекрутингового агентства.
16. Понятие и сущность аутстаффинга персонала.
17. Технология лизинга персонала.
18. Технология аутплейсмента.
19. Кадровые агентства и специфика их работы.
20. Характеристика основных источников привлечения персонала, их преимущества и недостатки.
21. Провокативные техники в отборочном интервью.
22. Специфика вербального и невербального поведения в процессе интервью.
23. Технологии поиска и подбора молодых специалистов.
24. Специфические особенности технологии Event-рекрутинга.
25. Оценка прогностическойвалидности различных методов отбора кандидатов на вакантную должность.
26. Технология краудсорсинга в современных условиях.
27. Технология поиска вакансии с помощью социальных сетей.
28. Сравнительный анализ востребованных профессий на российском и региональном рынке.
29. PR-технологии при формировании имиджа работодателя.
30. Технологии кадрового консалтинга.
31. Технология взаимодействия кадровой службы предприятия с учебными заведениями.

## Приложение

***Образец титульного листа***

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Белгородский государственный технологический университет

 им. В.Г. Шухова»

Институт экономики и менеджмента

**Кафедра социологии и управления**

Индивидуальное домашнее задание

по дисциплине «Рекрутмент»

на тему:

**«ТЕХНОЛОГИЯ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ РЕКРУТИНГОВЫХ АГЕНТСТВ»**

Выполнил:

студент группы УП-31

Иван Иванов

Принял:

канд. социол. наук, доцент

В.Н. Савенкова

Белгород

2018

Учебное издание

Составитель

Савенкова Ирина Валерьевна

рекрутмент

Методические рекомендации

по освоению дисциплины

и выполнению индивидуальных домашних заданий

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки

38.03.03-01 Управление персоналом организации

Квалификация

бакалавр

Подписано в печать Формат 60х84/16. Усл. печ. л. Уч.-изд. л.

Тираж 150 экз. Заказ Цена договорная

Отпечатано в Белгородском государственном технологическом университете

им. В.Г. Шухова

308012, г. Белгород, ул. Костюкова, 46