

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ ПОДХОД В ОБУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЕ «РЕКРУТМЕНТ»

В статье представлено методическое описание технологий проведения практических работ, ориентированных на формирование у студентов актуальных управленческих навыков в рамках профильной дисциплины «Рекрутмент». Приведенные варианты практических работ и заданий успешно апробированы автором на занятиях со студентами Института экономики и менеджмента ВлГУ.

Ключевые слова: управление персоналом, рекрутмент, рекрутинговые технологии, комплектование кадров, отбор персонала.

С переходом на новые образовательные стандарты возрастает роль практико-ориентированного обучения в формировании профессиональных компетенций будущих экономистов и управленцев. Важным условием при проектировании образовательных программ и их элементов становится соответствие требованиям профессиональных стандартов, которые используют работодатели при трудоустройстве, деловой оценке сотрудников и расстановке специалистов по конкретным рабочим местам. Обучение студентов направления 38.03.03 «Управление персоналом» современным технологиям рекрутмента является одной из наиболее перспективных задач с этой точки зрения [8, с. 353]. Научная новизна предлагаемого ниже подхода заключается в логическом выстраивании траектории работы студентов по решению практических задач в сфере рекрутмента, которые развивают экономический образ мышления и повышают компетентность будущего специалиста в последующей профессиональной деятельности.

Согласно учебному плану подготовки бакалавров по направлению «Управление персоналом» во Владимирском государственном университете вариативная учебная дисциплина «Рекрутмент» изучается студентами на четвертом курсе, в восьмом семестре. Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся профессиональных знаний и практических навыков в области организации и управления привлечением, набором и отбором персонала. Дисциплина вынесена на старший курс не случайно, ведь для ее успешного освоения требуется предварительное усвоение базовых основ управления персоналом, кадровой политики и кадрового планирования, экономики и социологии труда и ряда других профильных предметов. Опираясь на федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по соответствующему направлению подготовки [6], отметим, что образовательной программой и учебным планом вуза за дисциплиной «Рекрутмент» закреплено формирование профессио-

нальных компетенций ПК-16 и ПК-21 образовательного стандарта. В настоящее время в связи с выходом в августе 2020 года нового образовательного стандарта [5] идет формирование переходных учебных планов подготовки студентов. Новый образовательный стандарт призван приблизить формируемые вузом компетенции к требованиям профессионального стандарта. Анализ соответствующего профессионального стандарта [7] позволяет сделать вывод о повышении значимости рекрутмента как учебной дисциплины, формирующей компетенции обобщенной трудовой функции: «В – Деятельность по обеспечению персоналом».

Ниже представлено методическое описание практических работ и заданий, успешно апробированных на занятиях со студентами. Первые практические занятия лучше посвятить общим вопросам комплектования кадров и закреплению навыков анализа факторов внешней и внутренней среды в этом процессе. В качестве первого задания можно предложить учащимся взять в качестве объекта реально существующее или смоделированное предприятие, дать краткую характеристику стратегии его развития и основных качеств персонала, необходимых для ее осуществления. После этого предполагают, что на выбранном предприятии открывается новое подразделение, куда требуется подобрать несколько человек. Используя системный анализ, студентам необходимо сформулировать должностные обязанности и требования к кандидатам в данное подразделение. Системный анализ вакантной должности включает в себя:

- формулировку основного содержания работы;

- характеристику производственных связей (кем руководит, кому подчиняется и с кем взаимодействует по горизонтали сотрудник на должности);

- описание условий труда;

- характеристику инструментов и оборудования, которые предстоит использовать занявшему должность;

- описание информации, материалов, ресурсов, которые потребуются в работе;

- иные дополнительные условия и возможные ограничения.

Полезным в рамках этой практической работы может стать составление модели компетенций должности. Примеры таких моделей, с дифференциацией уровней компетенций, можно увидеть в [4, с. 91 – 97]. На заключительном этапе выполнения задания студенты должны составить анкету для претендентов на вакантное место. Требуется, чтобы это была не взятая из общедоступных источников, а самостоятельно составленная анкета, увязанная со спецификой выбранной должности.

Следующая практическая работа может быть посвящена развитию у обучающихся навыков анализа регионального рынка труда. Ее выполнение основано на использовании информации, представленной на сайтах по поиску вакансий. Рекомендуются использовать сайты superjob.ru, rabota.ru, trudvsem.ru и hh.ru (часть необходимого функционала на данном ресурсе платная). Студенты по заданию преподавателя, случайным образом или по собственному желанию выбирают себе вакансию для анализа. Последний проводится с двух сторон: спроса и предложения на рынке. Результаты оформляются в виде таблицы:

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Сравнительный анализ данных по вакансии

№ п/п	Анализ спроса	Анализ предложения
1	Количество вакансий по данной профессии	Количество резюме кандидатов по данной профессии
		Количество резюме кандидатов, удовлетворяющих основным требованиям работодателей, разместивших вакансии по данной профессии
2	Основные квалификационные требования (опыт, образование, личностные качества и т. д.)	Профессиональные и личностные качества, наиболее часто указываемые в резюме
3	Уровень предлагаемой заработной платы	Зарплатные ожидания кандидатов
	Предлагаемый социальный пакет	

По данным, отраженным в таблице, учащимся нужно сделать выводы о соответствии спроса и предложения по анализируемой вакансии по всем параметрам. Также исходя из обследованных данных нужно указать и обосновать:

- кого из соискателей учащиеся пригласили бы на собеседование, если бы занимались рекрутингом на данную вакансию;

- предложение какой организации студент, выполнивший задание, считает наиболее привлекательным с точки зрения потенциального соискателя.

При наличии возможности можно познакомить обучающихся с видеозаписью вебинара, проводимого по этой тематике Московской школой прикладного управления и делового администрирования [1]. Вполне естественно, что при выполнении данной работы (как и других практических заданий) более привычно для студентов оценивать ситуацию с точки зрения потенциального наемного работника. Однако ввиду того, что речь идет о подготовке будущих управленцев, очень важно сформировать у учащихся

способность адекватно смотреть на проблемы глазами работодателя. Это справедливо для всех без исключения профильных дисциплин рассматриваемого направления подготовки.

В преподавании управленческих дисциплин традиционно используется интерактивный разбор ситуаций из практики конкретных организаций. Интересные кейсы из опыта передовых мировых компаний можно найти в [2, с. 34 – 38]. Разбирая на занятиях примеры использования автоматизированных технологий найма или новые концептуальные подходы к отбору кадров, можно обсудить со студентами преимущества и недостатки различных подходов, перспективы их дальнейшего распространения, возможности адаптации зарубежных рекрутинговых технологий в России.

При использовании внутренних источников комплектования кадров важным является формирование адекватной оценки кандидатов на вакансию. При изучении студентами особенностей внутреннего набора полезным будет провести практическую работу «Точность оценки и самооценки

кандидатов из внутренних источников». Работа выполняется попарно: в мини-группы распределяется по два человека, хорошо знакомые друг с другом. Каждый из них формирует не менее восьми качеств, которые его самого характеризуют, и не менее восьми качеств, которые ему не свойственны. То же самое делается в отношении своего партнера. После выполнения задания озвучиваются результаты, оценивается взаимная точность, разбирается, почему такой итог получен.

Несколько занятий следует посвятить освоению технологий собеседования как самого распространенного метода отбора персонала. Здесь эффективным будет проведение деловых игр. Например, автором разработана и успешно используется деловая игра «Подбор вопросов и проведение собеседования». В игре участвуют два человека. Один выступает в качестве проводящего собеседование, другой – кандидат на рабочее место. Все дополнительные обстоятельства (предприятие, вакантная должность и т. п.) придумываются студентами самостоятельно. На первом этапе участник, проводящий собеседование, должен придумать 15 вопросов, которые он будет задавать кандидату на рабочее место. Нужно быть готовым обосновать преподавателю свой выбор именно этих вопросов. Участник, выступающий в роли кандидата на вакантное место, с этими вопросами не знакомится. Далее оба участника представляют перед группой процесс собеседования. По его завершении студент, задававший вопросы, должен принять и обосновать решение: возможен ли прием на работу такого кандидата.

Другие студенты группы должны дать оценку поведению интервьюера и кандидата и выразить свое мнение по поводу возможности принятия на работу кандидата по результатам увиденного ими собеседования. Далее участники меняются ролями, моделируют новые обстоятельства, и деловая игра повторяется.

Новой интересной рекрутинговой технологией является проведение кейс-собеседований, на которых соискателям предлагают выработать и обосновать решение конкретной управленческой проблемы. С особенностями организации такой процедуры можно познакомиться в [3]. На основе излагаемой там методики можно построить деловую игру с целью закрепления у студентов актуальных практических навыков.

Безусловно, варианты проведения практических занятий по рекрутменту не исчерпываются только рассмотренными выше. И формы организации предложенных занятий могут быть разными, в зависимости от числа учащихся, общего уровня базовой подготовки и дифференциации знаний среди студентов группы. Это можно воспринимать как преимущество, стимулирующее творческую активность преподавателя.

Реализация изложенного выше подхода позволила не только формально, «на бумаге», закреплять у студентов ключевые профессиональные компетенции в сфере подбора персонала – формирование указанных компетенций реально осуществляется на занятиях, когда учащиеся выполняют те самые действия и решают задачи, абсолютно идентичные тем, которые

осуществляют профессиональные рекрутеры. Это позволило повысить мотивацию студентов и их ответственное отношение к учебе. Увеличилось число студентов выпускных курсов, которые проходят стажировки в рекрутинговых компаниях, появились примеры успешного трудоустройства выпускников и даже студентов на

весьма конкурентоспособные должностные позиции с высоким уровнем оплаты. Кроме того, само по себе понимание механизмов и процедур подбора и отбора сотрудников в организацию во многом помогает учащимся правильно выстраивать траекторию собственной профессиональной карьеры.

Литература

1. Анализ регионального рынка труда с целью составления адекватного рынку зарплатного предложения кандидатам и корректировки бюджета расходов на персонал [Электронный ресурс]. URL: <https://hrmoscow.ru/webinar> (дата обращения: 06.08.2020).
2. Денисов А. Ф. Отбор и оценка персонала. М. : Аспект Пресс, 2016. 303 с.
3. Использование кейс-метода в подборе персонала [Электронный ресурс]. URL: <https://hrmoscow.ru/webinar> (дата обращения: 06.08.2020).
4. Макарова И. К., Алехина О. Е., Крайнова Л. М. Привлечение, удержание и развитие персонала компании. М. : Дело, 2014. 124 с.
5. Приказ Министерства науки и высшего образования РФ от 12 августа 2020 г. № 955 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом».
6. Приказ Министерства образования и науки РФ от 14 декабря 2015 г. № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)».
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691н «Об утверждении профессионального стандарта "Специалист по управлению персоналом"».
8. Тихонов А. И., Федотова М. А. Обеспечение качества подготовки специалистов по управлению персоналом требованиям работодателей // Естественно-гуманитарные исследования. 2020. № 29 (3). С. 352 – 357.

References

1. Analiz regional'nogo ry'nka truda s cel'yu sostavleniya adekvatnogo ry'nku zarplatnogo predlozheniya kandidatam i korrektirovki byudzheta rasxodov na personal [E`lektronny`j resurs]. URL: <https://hrmoscow.ru/webinar> (data obrashheniya: 06.08.2020).
2. Denisov A. F. Otbor i ocenka personala. M. : Aspekt Press, 2016. 303 s.
3. Ispol'zovanie kejs-metoda v podbore personala [E`lektronny`j resurs]. URL: <https://hrmoscow.ru/webinar> (data obrashheniya: 06.08.2020).
4. Makarova I. K., Alexina O. E., Krajnova L. M. Privlechenie, uderzhanie i razvitie personala kompanii. M. : Delo, 2014. 124 s.
5. Prikaz Ministerstva nauki i vy'sshego obrazovaniya RF ot 12 avgusta 2020 g. № 955 «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vy'sshego obrazovaniya – bakalavriat po napravleniyu podgotovki 38.03.03 Upravlenie personalom».
6. Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF ot 14 dekabrya 2015 g. № 1461 «Ob utverzhdenii federal'nogo gosudarstvennogo obrazovatel'nogo standarta vy'sshego obrazovaniya po napravleniyu podgotovki 38.03.03 Upravlenie personalom (uroven` bakalavriata)».
7. Prikaz Ministerstva truda i social'noj zashhity` RF ot 6 oktyabrya 2015 g. № 691n «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta "Specialist po upravleniyu personalom"».
8. Tixonov A. I., Fedotova M. A. Obespechenie kachestva podgotovki specialistov po upravleniyu personalom trebovaniyam rabotodatelej // Estestvenno-gumanitarny`e issledovaniya. 2020. № 29 (3). S. 352 – 357.

A. S. Levizov

PRACTICE-BASED APPROACH IN TEACHING THE DISCIPLINE «RECRUITMENT»

The article presents the description of practical tasks aimed at the forming of actual management skills for the students studying recruitment. The above-mentioned tasks were successfully approbated by the author with the students of Institute of Economics and Management in Vladimir State University.

Key words: *personnel management, recruitment, recruitment technologies, staff supply, personnel selection.*