

АННОТАЦИЯ

дисциплины «Технология подбора и отбора персонала»

Объем трудоемкости: 4 зачетные единицы (144 часа, из них 8 часов аудиторной нагрузки: лекционных 2 часа , практических 6 часов.; 127 часов самостоятельной работы)

Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Технологии подбора и отбора персонала» является применение теоретических знаний и методических технологий менеджмента персонала и формирования умений и навыков эффективного рекрутмента персонала.

Задачи дисциплины.

- изучение и применения эффективных технологий организации подбора и отбора персонала;
- разработка требований к вакантной должности и составление комплексного профиля должности;
- оценка кандидатов на вакансию и отбор из их числа подходящего работника;

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

дисциплина входит в базовую часть профессионального цикла и изучается магистрантами года обучения, по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом».

Основывается на знаниях следующих дисциплин «Управление персоналом», «Социология», «Планирование карьеры», «Организационное поведение» и др. Изучение дисциплины необходимо для наиболее успешного освоения следующих дисциплин: «Оценка эффективности кадровой службы в организациях сферы услуг», «Кадровое планирование в сфере услуг», «Современные формы и системы оплаты труда в сфере услуг» и др.

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся *профессиональных компетенций (ПК)*

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК - 3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.	Теоретические и методические основы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.	Разрабатывать политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.	Умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала.

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОЗО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		5

Контактные часы	8,3	8,3
Аудиторные занятия (всего)	8	8
В том числе:		
Занятия лекционного типа	2	2
Практические занятия	8	8
ИКР	0,3	0,3
Самостоятельная работа (всего)	127	127
В том числе:		
Курсовая работа	-	-
проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.	127	127
КСР	-	-
Вид промежуточной аттестации:	экзамен	экзамен
Контроль	8,7	8,7
Общая трудоемкость	час	144
	зач. ед.	4

Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Иванова, Светлана Владимировна. Как найти своих людей: искусство подбора и оценки персонала для руководителя [Текст] / С. Иванова. - 2-е изд. - Москва: Альпина Паблишер, 2014. - 172 с. - ISBN 978-5-9614-4675-3 : 66 р (5шт)
2. Оксинойд, Константин Элиасович. Управление социальным развитием и социальная работа с персоналом организации [Текст] : учебно-практическое пособие : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / [К. Э. Оксинойд, Е. В. Розина] ; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - Москва : Проспект, 2014. - 64 с. : ил. - (Управление персоналом: теория и практика). - Авт. на обл. не указаны. - ISBN 978392101535 : 150.00.
http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899
3. Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017.

Автор Лымарева О.А.

