

Аннотация дисциплины

Цель

Дисциплина Б1.В.07«Подбор и оценка персонала» основывается на теоретических и прикладных подходах, представленных в области управления персоналом.

Целью преподавания и изучения дисциплины является формирование у магистрантов профессиональной готовности к эффективной реализации направлений и этапов формирования качественного и количественного состава персонала в соответствии с ключевыми целями и задачами организации.

Задачи дисциплины

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- ознакомить магистрантов с современными теоретическими подходами в области подбора и оценки персонала организации;
- освоить базовые навыки, необходимые для успешной реализации всех этапов подбора сотрудников в организацию;
- сформировать понимание основных каналов привлечения кандидатов в организацию;
- ознакомить с современными методами оценки персонала;
- сформировать навыки самостоятельного применения оценочных процедур;
- сформировать понимание критериев эффективности отборочных и оценочных процедур, используемых в организации

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Подбор и оценка персонала» включена в профессиональный цикл вариативной части учебного плана и является обязательной дисциплиной.

Дисциплина «Подбор и оценка персонала» связана, прежде всего, с такими курсами, как «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала», «Управление организационной культурой», «Особенности управления человеческими ресурсами в образовательных и медицинских учреждениях», и др.

Коды формируемых компетенций: ОПК-5; ПК-3; ПК-4; ПК-6; ПК-13; ПК-20

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

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК - 5	Способность создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения	Теоретические аспекты командообразования в организации	Отстаивать свою позицию, убеждать, предлагать компромиссные и альтернативные решения	Технологиями и инструментам и управления взаимоотношениями в команде
2.	ПК - 3	Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора	Стратегические цели и задачи организации;	Организовать работу по привлечению	Современным и инструментам

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		конкурентоспособного персонала	Специфику кадровой политики организации; Современные технологии подбора персонала	кандидатов в организацию; Анализировать эффективность каналов привлечения; Выбрать методы оценки персонала в соответствии с целями, задачами, корпоративной культурой организации	и оценки кандидатов
3.	ПК - 4	Умение разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации	Нормативную базу процедур адаптации персонала в организации	Организовывать работу по разработке программ адаптации для различных категорий сотрудников в организации; Эффективно взаимодействова ть со всеми участниками процесса адаптации	Технологиями и инструментами контроля и обратной связи с сотрудниками в процессе адаптации;
4.	ПК-6	Умение определять цели, задачи, виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знать современные методы, технологии инструменты оценки персонала, возможности их применения	Выбирать методы оценки, наиболее соответствующи е стратегическим планам организации;	Технологиями и инструментам и оценки
5.	ПК-13	Знание методов и владение навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Критерии эффективности подбора с учетом актуальных целей и задач организации	Оценивать эффективность используемых методов оценки персонала	Методами количественн ой и качественной оценки эффективност и подбора персонала
6.	ПК-20	Умение определять и формулировать	Права и обязанности	Определять и формулировать	Коммуникати вными

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	работодателя и работника в процессе заключения трудового договора (в соответствии с ТК РФ)	задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций	навыками; умением разъяснять, убеждать

Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для магистрантов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		А	Б	В	Г
Аудиторные занятия (всего)	24	24			
В том числе:					
Занятия лекционного типа	8	8			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	16	16			
Лабораторные занятия	-	-			
Самостоятельная работа (всего)	12	12			
В том числе:					
<i>Курсовая работа</i>	-	-			
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>					
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>					
<i>Реферат</i>					
<i>Подготовка к текущему контролю</i>					
Промежуточная аттестация(экзамен)	36	36			
Общая трудоемкость зач. ед.	72	72			
	2	2			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины. Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре (очная форма)

	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Вне-аудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	2	3	4	5	6	7
1	Методология подбора и оценки персонала	14	4	4		
2	Методы, инструменты, технологии подбора и оценки персонала	22	4	12		
	Экзамен	36				
	Всего:	72				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия

Основная литература:

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации – М.: ИНФРА, 2018 – 695 с.
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757>
2. Миронова Е.Р, Подбор персонала: психологические и организационные аспекты. – Краснодар: Изд-во КубГУ, 2017 – 121 с.

Автор к.психол.наук, Миронова Е.Р..