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 таким 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 инструментами управления взаимоотношениями в команде
2.	ПК - 3	Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Стратегические цели и задачи организации; Специфику кадровой политики организации;	Организовать работу по привлечению кандидатов в организацию; Анализировать эффективность	Современными инструментами оценки кандидатов

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	**уметь**	**владеть**
			Современные технологии подбора персонала	каналов привлечения; Выбрать методы оценки персонала в соответствии с целями, задачами, корпоративной культурой организации	
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 взаимодействовать 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 соответствующие стратегическим планам организации;	Технологиями и инструментами 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 количественной и качественной оценки эффективности подбора персонала
6.	ПК-20	Умение определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций, консультировать работодателя и персонал организации о правах и обязанностях, возникающих в результате заключения трудового договора	Права и обязанности работодателя и работника в процессе заключения трудового договора (в соответствии с ТК РФ)	Определять и формулировать задачи и принципы построения системы внутренних коммуникаций	Коммуникативными навыками; умением разъяснять, убеждать

Структура дисциплины

Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е. 72 часа

Для ЗФО

Вид учебной работы	Всего часов	Курс /Семестр (часы)			
		5/1	5/2		
Контактные часы	12,3				

Аудиторные занятия (всего)		12	0		
В том числе:					
Занятия лекционного типа		4			
Занятия семинарского типа		8			
ИКР			0,3		
Самостоятельная работа (всего)	51	24	27		
Контроль	8,7		8,7		
Общая трудоемкость час	72	36	36		
зач. ед.	2				

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