Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

_____ Хагуров Т.А.

«___» _____ 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 ТЕХНОЛОГИИ ПОДБОРА И ОТБОРА ПЕРСОНАЛА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЕ

Направление подготовки: *38.04.03 Управление персоналом*

Направленность (профиль): *Управление персоналом в системе государственной службы*

Программа подготовки: *академическая*

Форма обучения: *заочная*

Квалификация выпускника: *магистр*

Краснодар 2020

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 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.

1.2 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;

1.3 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.

1.4 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.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 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 (часы)	
		10	А

Контактная работа, в том числе:	**8,3**	**8,3**	
Аудиторные занятия (всего):	**8**	**8**	
Занятия лекционного типа	2	2	-
Лабораторные занятия	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	6	6	-
	-	-	-
Иная контактная работа:			
ИКР	0,3	0,3	
Самостоятельная работа, в том числе:	**127**	**127**	
Курсовая работа	-	-	
Проработка учебного (теоретического) материала	50	50	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	50	50	-
Подготовка к текущему контролю	27	27	-
Контроль	8,7	8,7	-

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в семестре

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Теоретические аспекты технологии подбора и отбора персонала	21	1	-	-	20
2.	Формирование профиля должности с учетом стратегических целей организации	31	1	-	-	30
3.	Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи	22	-	2		20
4.	Проективные вопросы и проективное интервью	32	-	2	-	30
5.	Оценка достоверности информация	29	-	2		27
	Итого по дисциплине:	135	2	6	-	127

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3. Лекционные занятия

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические аспекты технологии подбора и отбора персонала	Комплексный подход при найме персонала, место и роль подбора и отбора персонала. Понятие и основные виды технологий подбора и отбора персонала. Определение регламента процедуры подбора персонала.	Круглый стол

2.	Формирование профиля должности с учетом стратегических целей организации	Понятие профиля должности, общие правила составления профиля, примеры профиля различных категорий персонала.	Дискуссия
3.	Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи	Тип референции, Активность-рефлективность; Процесс-результат; процедуры-возможности; сходство-различие; стремление-избегание; Одиночка- командный игрок-менеджер.	Дискуссия
4.	Проективные вопросы и проективное интервью	Мотивация, Ценности, лояльность, Коллектив, общение с людьми, клиенты, сотрудник.	Круглый стол
5.	Оценка достоверности информация	Изменение темпа речи, резкое увеличение числа паразитов, слова-проговорки, невербальные проявления, НЛП, Уход, рационализация.	Дискуссия

2.3.2 Практические занятия

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Теоретические аспекты технологии подбора и отбора персонала	Комплексный подход при найме персонала, место и роль подбора и отбора персонала. Понятие и основные виды технологий подбора и отбора персонала. Определение регламента процедуры подбора персонала.	Контрольные вопросы
2.	Формирование профиля должности с учетом стратегических целей организации	Понятие профиля должности, общие правила составления профиля, примеры профиля различных категорий персонала.	Контрольные вопросы
3.	Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи	Тип референции, Активность-рефлективность; Процесс-результат; процедуры-возможности; сходство-различие; стремление-избегание; Одиночка - командный игрок-менеджер.	Тренинг
4.	Проективные вопросы и проективное интервью	Мотивация, Ценности, лояльность, Коллектив, общение с людьми, клиенты, сотрудник.	Тренинг
5.	Оценка достоверности информация	Изменение темпа речи, резкое увеличение числа паразитов, слова-проговорки, невербальные проявления,	Тренинг

		НЛП, Уход, рационализация.	

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций).	Ресурсы (в т.ч. и электронные) библиотеки КубГУ 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. Лымарева О.А. Управление персоналом организации. КубГУ.2012 (5 шт) 3.Дедкова И.Ф., Лымарева О.А., Коучинг в системе управления персоналом. КубГУ. 2017 (9шт) 4. Методические указания по подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. КубГУ, 2017. 5. Методические указания для подготовки эссе, рефератов и курсовых работ. КубГУ, 2017. Электронные ресурсы: http://znanium.com/go.php?id=372816 http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В процессе изучения дисциплины лекции, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии.

Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются студентам.

Основной целью практических занятий является разбор практических ситуаций. Дополнительной целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала. На практических занятиях также осуществляется проверка выполнения заданий.

При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других слушателей. В число видов работы, выполняемой слушателями самостоятельно, входят: 1) поиск и изучение литературы по рассматриваемой теме; 2) поиск и анализ научных статей, монографий по рассматриваемой теме; 3) подготовка реферативных обзоров; 4) подготовка презентации.

Интерактивные образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях: при реализации различных видов учебной работы (лекций и практических занятий) используются следующие образовательные технологии: дискуссии, презентации, конференции. В сочетании с внеаудиторной работой они создают дополнительные условия формирования и развития требуемых компетенций обучающихся, поскольку позволяют обеспечить активное взаимодействие всех участников. Эти методы способствуют личностно-ориентированному подходу.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается особый порядок освоения указанной дисциплины. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения (ролевая игра), технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего специалиста, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Примерный перечень контрольных вопросов по отдельным темам дисциплины

Семинар 1-2 Теоретические аспекты технологии подбора и отбора персонала

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте комплексный подход при найме персонала, место и роль подбора и отбора персонала.
2. Раскройте понятие и основные виды технологий подбора и отбора персонала.
3. Определите регламент процедуры подбора персонала.
4. Проанализируйте поэтапно найм персонала в зависимости от профиля выбранной магистерской программы, на региональном и федеральном уровне.

Примерный вариант тренинга-семинара

Семинар 5-6 Анализ метапрограмм и лингвистический анализ речи

Магистранты, находясь в роли специалиста по персоналу и претендента на вакантную должность отрабатывают метапрограммы и лингвистический анализ речи.

Материал для тренинга.

Данная методика основана на определенном построении вопросов, позволяющих получить ответы в заданных рамках, а также на анализе формулировок, оценочной составляющей слов и выражений.

Самый простой и надежный способ оценить тип мышления и восприятия действительности человеком — это слушать его речь, в первую очередь, обращая внимание не на содержание, а на форму, т. е. структуру построения фраз. Главное преимущество данной методики заключается в том, что она позволяет избежать социально-желательных ответов, так как человек практически не может постоянно контролировать форму речи.

Метапрограммы — это «паттерны, которые мы используем для того, чтобы определить, какая информация будет допущена в сознание... Метапрограммы являются ключевыми моментами в процессе мотивации и принятия решений»*. Таким образом, оценив метапрограммы кандидата, мы можем понять и особенности его мышления, принятия решений, мотивации и предпочтений в рабочих отношениях.

Существует несколько метапрограмм, которые могут иметь существенное значение для успешности потенциального сотрудника в организации, в том коллективе и окружении, в котором ему предстоит работать. Рассмотрим сущность каждой метапрограммы, выводы для оценки кандидата, которые она позволяет нам сделать, а также способы ее выявления.

Тип референции

Тип референции показывает, каким образом соотносится собственное и чужое мнение при принятии решений и самооценке человека. Внутренняя референция в первую очередь означает ориентирование на собственное мнение, видение и позицию. Внешняя — на мнение окружающих, объективные результаты, принятые нормы, общественное мнение. Смешанная референция — это сочетание и того, и другого.

Определение типа референции, как и многих других особенностей, наиболее оправдано в виде шкалы, на которой мы позиционируем тяготение человека к тому или иному типу или баланс. На практике следует задать несколько разнонаправленных вопросов, отмечая на шкале ответы, соответствующие тому или иному типу.

Тот или иной тип референции не является хорошим или плохим показателем априори, он может подходить или не подходить к тому виду работы и уровню позиции, на которой находится сотрудник и будет находиться в ближайшее время (с течением времени тип референции может меняться как под планомерным воздействием, так и вследствие изменений в жизни человека).

Внешняя референция или сильное к ней тяготение подходят для исполнительских позиций, а также для работы, связанной с постоянным соответствием ожиданиям клиента (например, секретарь на телефоне, продавец). Это означает, что человек очень легко поддается чужому влиянию, ему трудно отказать другим, он очень сильно нуждается в советах. В этом есть как плюсы: человек клиентоориентирован, легко управляем, так и минусы: сильная подверженность внешнему влиянию и легкая смена мнения. Например, продавцы с ярко выраженной внешней референцией очень легко дают излишние скидки. Для позиций, связанных с принятием самостоятельных решений и отстаиванием своей точки зрения, внешняя референция не подходит.

Внутренняя референция или очень сильное к ней тяготение подходят для людей, занимающих позиции в так называемых штабных структурах (юрист, консультирующий директора, финансовый контролер), а также позиций, связанных с проверкой качества (контролер качества, налоговый инспектор, внутренний аудитор-ревизор). В подобных ситуациях очень хорошо, что человек готов отстаивать свою точку зрения, не обращая внимания на одобрение других людей, в противном случае ему будет тяжело выполнять свои функции. Плохо только, что человек с внутренней референцией часто не видит других решений и отстаивает свою точку зрения слишком жестко, может быть не достаточно клиентоориентированным и абсолютно не подходит к работе в нижнем звене организационной структуры, а также для работы с клиентами.

Смешанный тип референции является наиболее универсальным. Но при этом тяготение к тому или иному типу будет зависеть от вида работы и уровня должности в структуре.

Предположим, что вы ответили на 10 вопросов (см. вопросы) и получили следующие результаты:

5/5 — баланс. Очень хорошо для сотрудников, выполняющих содержательно сложные виды работ, требующие периодического принятия самостоятельных решений, в то же время сильной ориентации на людей (менеджер по работе с ключевыми клиентами,

торговый представитель, развивающий новое направление, сотрудник отдела логистики, финансовый аналитик, бухгалтер среднего звена).

6-7 (внутренняя)/4-3 (внешняя). Руководящая работа среднего уровня, требующая частого принятия самостоятельных решений, умения отстаивать свою точку зрения и в то же время учитывать поведение и желания партнеров и/или групповую динамику (руководитель среднего звена, менеджер по персоналу, тренер, руководитель проектов).

8-9 (внутренняя)/2-1 (внешняя). Руководящая работа высокого уровня, некоторые виды контролирующих работ, требующие умения, учитывая разные варианты, настаивать на правильной стратегии и сопротивляться давлению и манипуляциям.

Вопросы для определения типа референции:

1. Как Вы определяете, что добилисьв этом успеха?
2. Как Вы принимаете решения, какой выбрать вариант работы?
3. Каким образом Вы решаете, какому кандидату отдать предпочтение на выборах?
4. Как Вы определяете, успешно ли прошли переговоры с клиентом?
5. Вы хорошо водите машину (готовите)? Почему Вы так считаете?
6. Вы считаете свою карьеру успешной? Почему?
7. Вы успешно входите в новый коллектив? Почему Вы так считаете?
8. Вы хороший партнер в команде? Почему Вы так думаете?
9. Как Вы определяете, успешно ли идет проект?
10. Вы легко адаптируетесь к стилю общения другого человека? Почему Вы так думаете?

Референция: Внутренняя (сам решаю, сам вижу...). Внешняя (получаю внешнюю оценку...). Смешанная (и одно, и другое). Ответы, содержащие ссылки на объективный результат, мнение другого человека (людей), общепринятые нормы и т. п., засчитываются в шкалу внешней референции. Ответы типа: «Я так чувствую», «Мне самому нравится», «Я вижу», «Внутреннее ощущение» и т. п. засчитываются в шкалу внутренней референции. Посчитайте количество баллов с той и другой стороны и найдите свое место на шкале. Если в рамках одного вопроса было несколько ответов, посчитайте их соотношение в пропорции.

10 (внутренняя). Как и в предыдущем варианте .

3-4 (внутренняя)/7-6 (внешняя). Работа, связанная с сильной ориентацией на других людей, не связанная с постоянно требующимся умением отстаивать свою точку зрения и вести себя достаточно независимо (торговый представитель, работающий с постоянными клиентами, секретарь, младший бухгалтер и т.д.).

0-2 (внутренняя)/10-8 (внешняя). Исполнительская работа, требующая хорошей управляемости и практически никогда не требующая отстаивания своей позиции.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации. Контрольные вопросы к зачету

1. Охарактеризуйте комплексный подход при найме персонала, место и роль подбора и отбора персонала.
2. Раскройте понятие и основные виды технологий подбора и отбора персонала.
3. Определите регламент процедуры подбора персонала.
4. Проанализируйте поэтапно найм персонала в зависимости от профиля выбранной магистерской программы, на региональном и федеральном уровне.
5. Определите сущность профиля должности, общие правила составления профиля.
6. Раскройте и охарактеризуйте профиль должности различных категорий персонала.
7. Раскройте структуру и содержание собеседования.
8. Анализ метапрограммы: тип референции.
9. Анализ метапрограммы: активность-рефлективность.

10. Анализ метапрограммы: процесс-результат.
11. Анализ метапрограммы: процедуры-возможности.
12. Анализ метапрограммы: сходство-различие.
13. Проективные вопросы и проективное интервью: мотивация.
14. Проективные вопросы и проективное интервью: ценности, лояльность,
15. Проективные вопросы и проективное интервью: Коллектив, общение с людьми,
16. Проективные вопросы и проективное интервью: Клиенты, сотрудник.
17. Оценка достоверности информация.

Зачет состоит из двух частей иллюстрации умений и навыков по определению метапрограм, проективных интервью, оценки достоверности информации и лингвистического анализа речи в форме контрольного собеседования и ответов на теоретические вопросы при этом, проходит в интерактивной форме, т.е. магистранты задают вопросы друг другу и аргументировано оценивают.

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

2. Миронова, Елена Рубеновна (КубГУ). Подбор персонала: психологические и организационные аспекты [Текст] : учебно-методическое пособие / Е. Р. Миронова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017. - 111 с.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации [Электронный ресурс] : учебник / Кибанов А. Я. Баткаева И. А. Ивановская Л. В. ; под ред. А.Я.Кибанова. - 4-е изд., доп. и перераб. - М. : ИНФРА-М, 2018. - 695 с. - http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=942757.

Дополнительная литература:

1. Лымарева, Ольга Александровна (КубГУ). Управление персоналом организации [Текст] : [учебное пособие] / О. А. Лымарева. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2012. - 97 с. : ил. - Библиогр.: с. 95-96. - ISBN 9785820908309
2. Миронова, Елена Рубеновна (КубГУ). Подбор персонала: психологические и организационные аспекты [Текст] : учебно-методическое пособие / Е. Р. Миронова ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар : [Кубанский государственный университет], 2017. - 111 с. : ил. - Библиогр.: с. 102.
3. Маслов, В. И. Стратегическое управление персоналом в условиях глобализации [Электронный ресурс] : учебные пособия / В. И. Маслов. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 156 с. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=456086.

6.Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. http://znanium.com/go.php?id=372816

2. http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=54899

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля). Самостоятельная работа слушателей по дисциплине проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и деловой игре.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу по заявленной теме и обратить внимание на те вопросы, которые предлагаются к рассмотрению в конце каждой темы.

При изучении основной и дополнительной литературы, студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;

2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;

3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;

4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе;

5) разработка предложений преподавателю в части доработки и совершенствования учебного курса;

6) подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, выступление на научно-практических конференциях, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столах и диспутах по антикоррупционным проблемам.

В ходе самоподготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Важнейшим элементом самостоятельной работы является подготовка к проведению деловой игры. Этот вид самостоятельной работы позволяет углубить теоретические знания и расширить практический опыт студента, его способность генерировать собственные идеи, умение выслушать альтернативную точку зрения, аргументированно отстаивать свою позицию, сформировать командные навыки принятия решений.

На сегодняшний день тестирование – один из самых действенных и популярных способов проверить знания в изучаемой области. Тесты позволяют очень быстро проверить наличие знаний у студентов по выбранной теме. Кроме того, тесты не только проверяют знания, но и тренируют внимательность, усидчивость и умение быстро ориентироваться и соображать. При подготовке к решению тестов необходимо проработать основные категория и понятия дисциплины, обратить внимание на ключевые вопросы темы.

Подготовка реферата (презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между

теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность слушателя, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения.

При изучении дисциплины используется следующее программное обеспечение: Microsoft Windows 8.10., Microsoft Office Professional Plus.

8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» www.biblioclub.ru

ЭБС «BOOK.ru» https://www.book.ru

ЭБС «Юрайт» http://www.biblio-online.ru

ЭБС Издательства «Лань» http://e.lanbook.com/

Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru)

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 201А, 205А, 4033Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Microsoft Office.
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение 2026Л, 2027Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 5043Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, оснащенное презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office), а также аудитории А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А.
3.	Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом	Лаборатория 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 205А, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Рабочие места, подключены к локальной сети факультета, имеют доступ к глобальной сети Интернет.

4.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория 224
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория 520А, 207Н, 208Н, 209Н,212Н, 214Н, 201А,205А, А208Н, 202А, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А,2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5043Л, 5045Л, 5046Л, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н укомплектованные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и прикладным программным обеспечением (Microsoft Office).
6.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно образовательную среду университета.

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины
Б1.В.05. Технологии подбора и отбора персонала
По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Программа подготовлена на кафедре Экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента экономического факультета КубГУ
к.э.н., доцентом Лымарева О.А.

Программа курса «Технологии подбора и отбора персонала» разработана в соответствии с образовательным стандартом для студентов экономического факультета, обучающихся по направлению 38.04.03 –Управление персоналом (степень – магистр). Содержание рабочей программы удовлетворяет требованиям, предъявляемым к рабочей учебной программе дисциплины. В программе четко определено место и роль данной дисциплины в формировании компетенций по направлению подготовки. При разработке рабочей программы были учтены: содержание учебников и учебных пособий, рекомендованных федеральными органами образования; содержание программ дисциплин, изучаемых на предыдущих и последующих этапах обучения; материальные и информационные возможности университета; методическая обеспеченность всех видов учебной работы.

Представленная рабочая учебная программа включает разделы:

1. цели и задачи освоения дисциплины;
2. место дисциплины в структуре основной образовательной программы;
3. требования к результатам освоения содержания дисциплины;
4. содержание и структура дисциплины;
5. образовательные технологии;
6. материалы для самостоятельной работы студентов;
7. оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;
8. учебно-методическое, информационное и материально-техническое обеспечение дисциплины.

Образовательные технологии обучения представлены по видам учебной работы: лекции, практические занятия, интерактивные лекции, самостоятельная работа, индивидуальная работа и работа в командах с целью подготовки выступления студентов, их участие в докладах, обсуждение подготовленных рефератов.

Учебно-методическое и информационное обеспечение содержит перечень основной и дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы с учетом возможностей вуза.

Таким образом, рабочая программа дисциплины «Технологии подбора и отбора персонала» полностью соответствует ФГОС ВО по направлению 38.04.03 Управление персоналом и может быть использована в учебном процессе экономического факультета КубГУ.

Рецензент
Начальник общего отдела
управления кадров КубГУ Л.Е. Митина

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую учебную программу дисциплины
«Технологии подбора и отбора персонала» для студентов,
направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом,
Программа подготовлена на кафедре экономики предприятия,
регионального и кадрового менеджмента экономического факультета КубГУ
к.э.н., доцентом Лымарева О.А.

Программа курса «» разработана в соответствии с образовательным стандартом для студентов, обучающихся по направлению 38.04.03 – Управление персоналом. В программе отражены:

1. Цели и задачи освоения дисциплины, соотнесенные с общими целями ООП ВО.
2. Место дисциплины в структуре ООП. Дано описание логической и содержательно-методической взаимосвязи с другими частями ООП. Указаны требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям обучающегося, необходимые при освоении данной дисциплины и приобретенные в результате освоения предшествующих дисциплин. Также указаны теоретические дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее.
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины по ФГОС ВО. Указан перечень и описание компетенций, а также требования к знаниям, умениям и навыкам, полученным в ходе изучения дисциплины.
4. Структура и содержание дисциплины:
5. Образовательные технологии, указанные по видам учебной работы.
6. Оценочные средства для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение. Также указаны темы рефератов. Приводятся контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины содержит перечень основной литературы, дополнительной литературы, программного обеспечения и Интернет-ресурсы.
8. Указан перечень оборудования и технических средств обучения, обеспечивающих проведение всех видов учебной работы.

Программа может быть рекомендована для внедрения в учебный процесс по направлению подготовки магистров 38.04.03 «Управление персоналом».

Директор Краснодарского центра
научно-технической информации,
доктор экономических наук,
профессор В.И. Ксенофонтов