

АННОТАЦИЯ

дисциплины «Технология подбора и отбора персонала»

Объем трудоемкости: 4 зачетные единицы (144 часа, из них 32 часа аудиторной нагрузки: лекционных 8 час. , практических 24 часа.; 87, 7 часов самостоятельной работы)

Цель освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Технологии подбора и отбора персонала государственной службы» 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 компет енции	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.

2.1 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 ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)
--------------------	-------------	-----------------

		10	А
Контактная работа, в том числе:	32,3	28,2	
Аудиторные занятия (всего):	32	32	
Занятия лекционного типа	8	8	-
Лабораторные занятия	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	24	24	-
	-	-	-
Иная контактная работа:			
ИКР	0,3	0,3	
Самостоятельная работа, в том числе:	85	85	
<i>Курсовая работа</i>	-	-	
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>	30	30	-
<i>Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)</i>	20	20	-
<i>Подготовка к текущему контролю</i>	35	35	-
Контроль	26,7	26,7	-

Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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>.

Автор Лымарева О.А.