

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

08 сентября 2017 г.

Кафедра "Экономика труда и управление человеческими ресурсами"

Автор Фионова Карина Вячеславовна, старший преподаватель

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Технологии набора персонала»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Кадровая безопасность</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2015</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">Л.Ф. Кочнева</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p style="text-align: center;">Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
---	--

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Технологии набора персонала» стало освоение компетенция в соответствии с требованиями ФГОС ВПО 3-го поколения: ПК-бзнание основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умеет применять их на практике; ПК-7владение методами деловой оценки персонала при найме и готовностью применять их на практике.

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Технологии набора персонала" относится к блоку 1 "Профессиональный цикл" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умением применять их на практике
ПК-6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике
ПК-16	владением навыками анализа и мониторинга конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала и умением применять их на практике

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Приводится описание образовательных технологий, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения модуля (дисциплины). Специфика сочетания методов и форм организации обучения отражается в матрице (см. табл.) Перечень методов обучения и форм организации обучения может быть расширен..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Нормативно-методическое обеспечение системы поиска и отбора персонала
Документы и нормативно- методические базы обеспечивающие систему поиска и отбора персонала.

РАЗДЕЛ 2

Психологические и научно-методические принципы подбора персонала

Использование принципов психологии при подборе персонала. Использование научно-методических принципов при подборе персонала.

РАЗДЕЛ 3

Методы, процедуры и алгоритм отбора персонала

Эффективные методы отбора персонала. Рекомендуемые процедуры для отбора персонала.

Алгоритм отбора персонала.

РАЗДЕЛ 4

Особенности кадровых технологий подбора персонала

Кадровые технологии подбора персонала и особенности их использования.

РАЗДЕЛ 5

Технология психологического анализа личности

Проведение психологического анализа личности при помощи современных технологий.

РАЗДЕЛ 6

Современные технологии подбора персонала

Ассесмент центр (AssessmentCentres) - групповой метод подбора и оценки персонала.

Правила проведения и сферы применения. Преимущества метода метапрограммного интервью перед другими методами ведения первичного собеседования (обращение к экспертам, интуиция, тестирование и др.).

Зачет