

Документ подписан простой электронной подписью
Информационно-образовательное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования
ФИО: Агабекян Раиса Левоновна
Должность: ректор «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»
Дата подписания: 11.07.2023 15:19:30 (г. Краснодар)
Уникальный программный ключ: (НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbe

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
доцент Севрюгина Н.И.

17 апреля 2023

Современная модель рекрутмента

Анотация к рабочей программе дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Кафедра государственного и корпоративного управления**
Учебный план 38.04.03 Управление персоналом
Квалификация **магистр**
Форма обучения **очная**
Программу составил(и): кэн, доцент, Мугаева Е.В.

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	4 (2.2)		Итого	
	8 4/6			
Неделя	УП	РП	УП	РП
Вид занятий				
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Контактная работа на аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе в форме практ.подготовки	2	2	2	2
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32,2	32,2	32,2	32,2
Сам. работа	39,8	39,8	39,8	39,8
Итого	72	72	72	72

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	Целью освоения дисциплины «Современная модель рекрумента» является форми-вание компетенций обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персона-лом в области современных требований и трендов рекрутинга, имеющегося опыта мировых лидеров рынка услуг по подбору и отбору персонала.
1.2	Дисциплина предполагает передачу комплекса знаний о тенденциях и факторах зару-бежного рекрумента, обзор зарубежного опыта методов подбора кадров в системе управле-ния человеческими ресурсами.
1.3	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:		ФТД
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Бакалавр должен обладать следующими базовыми знаниями, необходимыми для освоения данной дисциплины:	
2.1.2	<input type="checkbox"/>	основы политики управления персоналом;
2.1.3	<input type="checkbox"/>	знанием направлений государственной кадровой политики;
2.1.4	<input type="checkbox"/>	знанием правовых норм трудового законодательства;
2.1.5	<input type="checkbox"/>	умение понимать психологию работника;
2.1.6	<input type="checkbox"/>	знанием методов адаптации и социализации работников в организации.
2.1.7		
2.1.8	Кадровый консалтинг и аудит	
2.1.9	Планирование и бюджетирование управления персоналом	
2.1.10	Экономика труда	
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Кадровый консалтинг и аудит	
2.2.2	Планирование и бюджетирование управления персоналом	
2.2.3	Теория операционного и стратегического управления персоналом и его мотивации	

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**УК-5: Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия****ПК-4.1: Осуществляет документационное и организационное сопровождение стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений, его аудита, работы структурных подразделений; подготавливает предложения по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений****Знать:**

параметры оценки персонала

параметры оценки персонала

параметры и критерии оценки персонала

Уметь:

определять параметры оценки персонала

определять параметры оценки персонала

определять параметры и критерии оценки персонала

Владеть:

методами определения параметров оценки персонала

методами определения критериев оценки персонала

методами определения параметров и критериев оценки персонала

ПК-4.2: Согласовывает и контролирует договора по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению**Знать:**

методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки

методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала

методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки

Уметь:

применять методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
применять методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала
применять методы определения и применения средств и методов проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Владеть:
методами определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
методами определения и применения средств и методов проведения оценки персонала
методами определения и применения средств и методов проведения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки

ПК-4.3: Выполняет требования по хранению информации о результатах действия систем стратегического управления персоналом и работы структурных подразделений

Знать:
организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала
организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Уметь:
Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала
Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала
Владеть:
методами, позволяющими организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
методами, позволяющими обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала
методами обеспечения организационного сопровождения оценки персонала, определяет интенсивность труда и зоны повышения эффективности персонала; мотивационные факторы проведения оценки персонала

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1 Знать:
параметры оценки персонала
методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
3.2 Уметь:
определять параметры оценки персонала
применять методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
3.3 Владеть:
методами определения параметров оценки персонала
методами определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
методами, позволяющими организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда