

Документ подписан простой электронной подписью  
Информационно-образовательное аккредитованное некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования  
ФИО: Агабеян Раиса Левоновна  
Должность: ректор «Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
Дата подписания: 26.01.2024 10:29:36 (г. Краснодар)  
Уникальный программный ключ: (НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)  
4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123ff774747307b9b9fbcbе

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
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
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	
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
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
<b>Владеть:</b>
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**

<b>Знать:</b>
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
<b>Уметь:</b>
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
<b>Владеть:</b>
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**

<b>3.1 Знать:</b>
параметры оценки персонала
методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
<b>3.2 Уметь:</b>
определять параметры оценки персонала
применять методы определения оценки персонала, выделяет (определяет) группы персонала для проведения оценки
Обеспечивать организационное сопровождение оценки персонала, определяет интенсивность труда
<b>3.3 Владеть:</b>
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