

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
 транспортного комплекса»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Подбор персонала»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Цель освоения дисциплины.

Дисциплина «Подбор персонала» основывается на теоретических и прикладных подходах, представленных в области управления персоналом.

Целью преподавания и изучения дисциплины является формирование у бакалавров профессиональной готовности к эффективной реализации направлений и этапов формирования качественного и количественного состава персонала в соответствии с ключевыми целями и задачами организации.

Задачи дисциплины.

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих задач:

1 ознакомить бакалавров с современными теоретическими подходами в области подбора персонала организации;

2 освоить базовые навыки, необходимые для успешной реализации всех этапов подбора сотрудников в организацию;

освоить базовые навыки разработки и внедрения требований к должностям, освоить базовые навыки разработки критериев подбора и расстановки персонала, освоить навыки разработки программ и процедур подбора и отбора персонала

3 сформировать понимание критериев эффективности отборочных процедур, используемых в организации

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Подбор персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
ПКО-8	Способность разрабатывать, применять, анализировать и совершенствовать систему оплаты труда в организации

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

лекции, деловые игры, разбор конкретных ситуаций, презентация Лекции – традиционного типа. Лабораторные занятия: индивидуальная и коллективная (в командах) подготовка заданий, предложенных в п. 4.4. с обсуждением, в последующем задания оформляются в виде презентаций на занятиях и выполненных работ, формирующих «фирменную» папку в рамках самостоятельной работы..

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

РАЗДЕЛ 1

Анализ стратегии организации для стратегического планирования персонала.

Стратегия развития бизнеса компании, и ее влияние на планирование персонала в компании. Порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах. Решение задач на определение потребности в персонале.

РАЗДЕЛ 2

Формирование требований к вакантной должности.

Компетентностный подход в формировании требований к вакантной должности.

Профессиональные профили компетенций.

Практическая работа на формирование профиля компетенций и описание вакансии.

РАЗДЕЛ 3

Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала.

Сопутствующие документы для координации поиска и отбора персонала. Регламент по подбору персонала. Автоматизация системы подбора персонала.

Практическая работа на анализ документов.

РАЗДЕЛ 4

Использование поисковых систем и информационных ресурсов.

Методы и источники поиска кандидатов на вакантные должности. Размещение сведений о вакантной должности (профессии, специальности) в средствах массовой информации.

Практическая работа на работу с поисковыми системами.

РАЗДЕЛ 5

Работа с информацией на предмет соответствия профессионального уровня кандидатов вакантной должности.

Сбор, анализ и структурирование информации о кандидатах и предложениях на рынке труда. Проверка информации о кандидатах на вакантные должности (профессии, специальности) Мероприятия, сопровождающие процедуры отбора кандидатов до проведения интервью.

Практическая работа на анализ соответствия профессионального уровня кандидатов вакантной должности.

РАЗДЕЛ 6

Отбор кандидатов на вакантные должности.

Интервьюирование, как основной метод отбора кандидатов. Классификация видов и форм интервью. Структурированное интервью, как классический метод оценки компетенций.

Тренинг на проведение интервью.

РАЗДЕЛ 7

Аудит системы поиска и подбора персонала.

Оценка эффективности, выявление недостатков системы. Методы оценки системы поиска и подбора персонала. Формирование бюджета на организацию и проведение.

Решение кейсов и задач.

Зачет