МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и управления на предприятии

Кафедра экономики труда и управления персоналом

АННОТАЦИЯ

по дисциплине **«Методы отбора персонала»**

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

профиль «Управление персоналом организации»

всех форм обучения

Соответствует РПД

_____**УМУ СГЭУ**

Зав. кафедрой _____

/Симонова М.В./

Самара 2015 г.

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью дисциплины «Методы отбора персонала» является формирование знаний и понимания по организации и функционированию системы отбора персонала в организации, его формированию и решению основных проблем, что важно для адаптации выпускника экономического вуза к современным условиям развития предприятия и экономики в целом.

Задачи дисциплины:

- Формирование у студентов представления о дисциплине «Методы отбора персонала» в условиях функционирования предприятия в современной экономике;
- Ознакомление студентов с современными подходами и методами отбора персонала, к оценке эволюции способов и методов отбора персонала, управлением и изменением оценки роли человека в отборе персонала на производстве;
- Освоение студентами различных социологических, психологических и других методов, применяемых для анализа отбираемого персонала и его деятельности, для выявления социальных и психологических ресурсов эффективного управления;
- Внешние и внутренние факторы, определяющие содержание и результаты функционирования системы отбора персонала в организации.

Приобретенные студентами знания и практические навыки должны обеспечить им умение самостоятельно на достаточно высоком научном уровне организовывать и совершенствовать систему отбора персонала в организации.

В процессе преподавания дисциплины проводятся лекции, практические занятия, решение ситуаций и деловые игры.

2. Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Методы отбора персонала» предусмотрена Основной образовательной программой бакалавриата, реализуемой Самарским государственным экономическим университетом по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации» и утверждена Высшим учебным заведением с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по соответствующему направлению подготовки, а также с учетом рекомендованной примерной образовательной программы.

Дисциплина «Методы отбора персонала» предусмотрена циклом Б3 Профессиональный цикл и включена в Б3.В Вариативную часть образовательной программы Б3.В.ОД Обязательные дисциплины Б3.В.ОД.13 . Преподавание предмета «Методы отбора персонала» проводится в VII семестре.

Студенты, изучающие данную дисциплину должны владеть знаниями по дисциплинам предыдущих циклов, а также знаниями и умениями, приобретенными в ходе изучения следующих дисциплин профессионального цикла: Основы теории управления, Маркетинг персонала, Основы финансового менеджмента , Основы кадровой политики и кадрового планирования, Управленческий учет и учет персонала, Основы управления персоналом, Безопасность жизнедеятельности, Трудовое право, Организационное поведение, Управление персоналом организации, Рынок труда, Экономика и социология труда, Психофизиология профессиональной деятельности, Конфликтология, Основы безопасности труда , Основы организации труда, Регламентация и нормирование труда, Мотивация и стимулирование трудовой деятельности , Оплата труда персонала, Организационная культура , Этика деловых отношений, Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Документационное обеспечение управления персоналом.

Дисциплина «Методы отбора персонала» формирует компетенции необходимые для изучения последующих дисциплин профессионального цикла: Аудит управления персоналом, Контроллинг персонала, Компенсационный менеджмент, Управление

качеством, Управление социальным развитием персонала, Основы управленческого консультирования, Проектный менеджмент в управлении персоналом.

«Методы отбора персонала» относится к обязательным дисциплинам вариативной части профессионального цикла.

Полученные в ходе изучения дисциплины знания и практические навыки обеспечат учащимся возможность разбираться в основных понятиях и самостоятельно решать сложные задачи в области отбора персонала современной организации.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ОК-13, ОК-22, ПК-73, ПК-74, ПК-75.

Общекультурных (ОК):

ОК-13	осознает социально-экономическую значимость будущей профессии, обладает высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности
ОК-22	знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом и умеет применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу

Профессиональных (ПК):

ПК-73	знает основы организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умеет осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования
ПК-74	способен вносить вклад в планирование, создание и реализацию проектов в области управления персоналом
ПК-75	готов к разработке процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

– предмет, основные категории и понятия отбора персонала;

– задачи, направления, методы и факторы формирования, поддержания и изменения системы отбора персонала и управления им с учетом современных требований рынка;

– принципы отбора персонала;

– отечественный и зарубежный опыт в отборе персонала;

– методы отбора персонала;

– основы отбора и кадрового планирования персонала;

Уметь:

– выявлять проблемы, связанные с «человеческим фактором», при анализе конкретных ситуаций отбора персонала, предлагать способы их решения и оценивать результаты;

– составлять положения об отборе персонала;

– анализировать потребность организации в кадрах (оценивать целесообразность введения вакансий/сокращения штатов);

– компетентно подбирать, отбирать персонал в организацию и грамотно оформлять трудовые отношения с персоналом;

– систематизировать и обобщать информацию, готовить справки и обзоры по вопросам отбора персонала;

– использовать информационные технологии для решения задач отбора персонала.

– собирать, обобщать и анализировать данные для анализа выявления проблем, связанных с организационным проектированием системы и процессов отбора персонала (ситуативный, SWOT и др.);
– проводить оценку системы и процессов управления отбором персона;
– свободно применять основополагающие понятия и категории данной дисциплины в практической деятельности;
Владеть:
– аналитическими подходами к изучению управления отбором персонала;
– навыками отбора персонала и кадрового планирования;
– оценки эффективности управления отбором персонала организации;
– методами оценки результативности отбора персонала организации;
– современными методами используемыми при отборе персонала в организации;
– методиками подготовки и проведения процесса отбора персонала;
– методами оценки эффективности действующей системы отбора персонала организации;

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Виды учебной работы	**Всего часов/зачетных единиц**	**Семестры**
Аудиторные занятия	72/2	7
В том числе		
Лекции	36/1	7
Практические занятия	36/1	7
Самостоятельная работа (всего)	72/2	7
В том числе:		
Реферат		
Другие виды самостоятельной работы		
Вид промежуточной аттестации (зачет)	зачет	7
Общая трудоемкость Часы/Зачетные единицы	144/ 4	7