

**Аннотация к рабочей программе  
по дисциплине «Технологии приема на работу»**

Направление подготовки – *38.03.03 Управление персоналом*

Профиль подготовки – *Управление персоналом организации*

Уровень высшего образования – *бакалавриат*

<b>Цель изучения дисциплины</b>	приобретение знаний и формирование навыков по обеспечению организации кадрами специалистов требуемой квалификации, необходимого уровня и направленности подготовки, анализу рынка труда, современных тенденций в организации профотбора при приеме на работу, основанными на компетентностном подходе. Особое внимание при изучении дисциплины уделяется таким достаточно новым в отечественной практике персонал-менеджмента вопросам, как разработка моделей компетенций под конкретную должность и проведение оценочных процедур, направленных на выявление необходимого уровня развития компетенций у кандидатов.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом;</li> <li>- организация работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала;</li> <li>- прогнозирование и определение потребности в персонале;</li> <li>- применение компетентностного подхода в управлении персоналом и приеме на работу;</li> <li>- определение свойств компетенций и их проявление на ментальном, эмоциональном и поведенческом уровнях;</li> <li>- умение разрабатывать и пользоваться моделями компетенций;</li> <li>- овладение методами оценки компетенций у кандидатов на должность.</li> </ul>
<b>Наименование темы учебной дисциплины</b>	<b>Содержание темы</b>
<b>Тема 1. Понятие и состав компетенции.</b>	История открытия. Понятие и виды компетенций. Состав компетенции. Отличие знаний, навыков, компетенций и наблюдаемых признаков. Простая компетенция и ее шкалирование. Детализированные компетенции. Уровни выраженности компетенции. Негативные признаки и признаки выдающегося поведения. Ключевые, общие и специальные компетенции и их примеры.
<b>Тема 2. Модели компетенций.</b>	Структура модели компетенций. Критерии «работающей» модели компетенций. Требования к формулировкам компетенций и поведенческих индикаторов. Распространенные ошибки при разработке модели компетенций. Подходы к валидации модели компетенций.
<b>Тема 3. Методы разработки модели компетенций в организации.</b>	Этапы разработки модели компетенций. Наблюдение, интервьюирование, опрос. Прогностическое интервью. Метод репертуарных решеток. Метод критических инцидентов. Адаптация готовых и стандартных моделей. Выделение критериев эффективности исполнения исследуемой работы. Определение выборки участников исследования.

<p><b>Тема 4.</b> <b>Применение модели компетенций при приеме на работу.</b></p>	<p>Внедрение и продвижение модели компетенций в организации. Место и роль приема на работу в системе управления персоналом. Выгода от внедрения модели компетенций в организации для работодателя и работников. PR-сопровождение проекта внедрения</p>
<p><b>Тема 5.</b> <b>Определение источников привлечения персонала.</b></p>	<p>Внутренние и внешние источники привлечения персонала: плюсы и минусы. Организация работы с кадровыми агентствами и службами занятости. Психологический портрет будущего соискателя.</p>
<p><b>Тема 6.</b> <b>Первичный отбор кандидатов: анализ резюме и фэйс-контроль.</b></p>	<p>Составление и анализ резюме. Телефонное интервью. Фэйс-контроль. Типы рискогенных личностей. Правила делового этикета. Установление контакта, создание имиджа. Отсев неподходящих кандидатов. Критерии отбора: управляемость, адекватность, обучаемость, мотивация. Невербальные компоненты оценки.</p>
<p><b>Тема 7.</b> <b>Техники проведения собеседования и типы вопросов.</b></p>	<p>Правила проведения интервью. Этапы работы с кандидатом. Рекомендации менеджеру по процедуре интервьюирования. Алгоритм подбора и оценки кандидатов. Типы вопросов, используемых при интервью. Кейс-интервью. Примеры кейсов и правила разработки.</p>
<p><b>Тема 8.</b> <b>Метапрограммы и проективные вопросы на собеседовании. Применение психодиагностических методик при приеме на работу.</b></p>	<p>Специфика и правила применения проективных вопросов при собеседовании. Лингвистический анализ речи и понятие метапрограмм. Возможности применения метапрограмм для оценки компетенций. Правила использования психодиагностических методик тестирования. Типы тестов. Процесс тестирования, алгоритм обработки результатов тестирования. Самодиагностика.</p>