

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

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): «Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Цель изучения дисциплины	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.
Задачи	<ul style="list-style-type: none"> - формирование умений по участию в разработке кадровой политики и стратегии управления персоналом; - формирование знаний и умений организации работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала; - овладение умениями и навыками прогнозирования и определения потребности в персонале; - применение компетентностного подхода в управлении персоналом и приеме на работу; - определение свойств компетенций и их проявление на ментальном, эмоциональном и поведенческом уровнях; - умение разрабатывать и пользоваться моделями компетенций; - овладение методами оценки компетенций у кандидатов на должность.
Наименование темы учебной дисциплины	Содержание темы
Тема 1. Понятие и состав компетенции.	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.
Тема 2. Модели компетенций.	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.
Тема 3. Методы разработки модели компетенций в организации.	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.
Тема 4. Применение модели компетенций при приеме на работу.	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>Тема 5. Определение источников привлечения персонала.</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>Тема 6. Первичный отбор кандидатов: анализ резюме и фэйс-контроль.</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>Тема 7. Техники проведения собеседования и типы вопросов.</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>Тема 8. Метапрограммы и проективные вопросы на собеседовании. Применение психодиагностических методик при приеме на работу.</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>