|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ**  **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** | | |
| **Рекрутмент как современный подход к подбору персонала** | | |
| Уровень образования | бакалавриат | |
| Направление подготовки/Специальность | 38.03.03. | Управление персоналом |
| Направленность (профиль)/Специализация | Рекрутинг | |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 4 года | |
| Форма(-ы) обучения | очная | |

* + - 1. Учебная дисциплина «Рекрутмент как современный подход к подбору персонала» изучается в пятом семестре.
      2. Курсовая работа/Курсовой проект –не предусмотрен(а)

## Форма промежуточной аттестации

* + - 1. зачет с оценкой

## Место учебной дисциплины в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина «Рекрутмент как современный подход к подбору персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

## Цели и планируемые результаты обучения по дисциплине

* + - 1. Целями изучения дисциплины «Рекрутмент как современный подход к подбору персонала» является:

- ознакомление с основами найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала и умение применять их на практике, а так же владение методами деловой оценки персонала при найме и навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации в области подбора и привлечения персонала;

- изучение понятия «Рекрутмент как современный подход к подбору персонала» как системы правовых, социально-экономических и трудовых отношений, возникающих между работодателями и наемными работниками с участием государственных и общественных организаций, изучение рекрутмента, определение его сущности и содержания, основных направлений рекрутмента, роли и места рекрутмента в системе рынка труда, технологий рекрутмента;

- формирование компетенций по рынку труда, позволяющих студентам вести профессиональную деятельность, грамотно формировать политику управления персоналом организации, ориентироваться в ситуации на рынке труда и уметь использовать современные технологии hr-менеджмента в конкретных условиях рынка;

- формирование навыков научно-теоретического подхода к решению задач профессиональной направленности и практического их использования в дальнейшей профессиональной деятельности, выработка навыков подбора персонала во внешнем и внутреннем рекрутменте;

- формирование у обучающихся компетенций, установленных образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине;

* + - 1. Результатом обучения по дисциплине является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенций и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения дисциплины.

## Формируемые компетенции и индикаторы достижения компетенций:

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** |
| --- | --- |
| ПК-1  Способен участвовать в подготовке и проведении мероприятий по обеспечению персоналом в соответствии с текущими задачами и стратегическими целями организации | ИД-ПК-1.1  Выбор способов и методов привлечения персонала в соответствии с утвержденными планами; |
| ИД-ПК-1.2  Формулирование требований к вакантной должности (профессии, специальности) и определение критериев подбора персонала; |
| ИД-ПК-1.3  Оценка соответствия кандидатов требованиям вакантной должности (профессии, специальности). |

## Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения – | 4 | **з.е.** | 144 | **час.** |