

## **Б1.В.ДВ.12.2 Нетрадиционные методы подбора персонала**

**Целями** освоения дисциплины «Нетрадиционные методы подбора персонала» являются формирование представления, понятия о методах оценки личностных и деловых качеств индивидуумов. Эти знания и навыки необходимы им в будущем для отбора персонала при найме на работу в структурные подразделения организации, а так же при расстановке персонала внутри структурных подразделений и для формирования оптимальных систем мотивации труда. Все эти навыки и знания объективно необходимы для профессиональной деятельности бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (профиль – управление человеческими ресурсами).

**Основными задачами** изучения дисциплины являются:

- анализ основных ситуационных целевых признаков персонала и освоение практических навыков составления профессиограмм;

- изучение основных методик психодиагностики профессионально значимых качеств личности и освоение профессиональных навыков их практического применения;

- изучение принципов и методов диагностики трудовых навыков работников и освоение метода анализа их соответствия содержанию применяемой в организации корпоративной культуре и применяемым в организации технологическим процессам;

- освоение практических навыков оценки мотивационной совместимости персонала с особенностями корпоративной культуры организации;

- изучение реальных возможностей практического применения нетрадиционных методов оценки профессиональной пригодности индивидуумов.

В результате изучения дисциплины выпускник должен решать следующие задачи профессиональной деятельности:

- выбирать нетрадиционные методы подбора персонала;
- применять нетрадиционные методы подбора персонала.

**Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)**

Дисциплина «Нетрадиционные методы подбора персонала» относится к дисциплинам по выбору вариативной части дисциплин учебного плана.

Дисциплина основывается на знании дисциплины «Основы управления персоналом».

Для успешного освоения дисциплины студент должен:

### **1. Знать:**

- этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, влияющие на управление персоналом (ОК – 6);

- о необходимости толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, возникающие в процессе управления персоналом (ОК-6).

- типологию организационных структур управления, целесообразность их применения в управлении персоналом, проектировании структуры службы персонала (ОПК-3);
- виды стратегий управления человеческими ресурсами организаций (ОПК-3);
- сущность планирования, делегирования как важнейших функций управления персоналом (ОПК-3);
- методы сбора информации, необходимой для управления персоналом (ОПК-3);
- подходы к организации деятельности служб управления персоналом (ОПК-3).
- основные содержательные и процессуальные теории мотивации (ПК-1);
- основные теории лидерства и власти (ПК-1).

## **2. Уметь:**

- толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия при управлении персоналом (ОК-6);
- применять методы сглаживания этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, возникающих в процессе управления персоналом (ОК-6).
- проектировать организационные структуры кадровых служб (ОПК-3);
- определять степень важности деловых решений и уровень собственной компетентности и ответственности; формулировать организационно-управленческие решения и распределять обязанности управления персоналом (по найму, отбору, оценке персонала и т.д.) (ОПК-3);
- определять миссию, цели и задачи управления персоналом, определять выбор стратегии управления персоналом (ОПК-3);
- применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для разработке методов управления мотивацией персонала (ПК-1);
- применять основные теории лидерства и власти для решения стратегических и оперативных задач управления персоналом, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (управление конфликтами, стрессами, лидерством, социально-психологическим климатом и т.д.) (ПК-1).

## **3. Владеть:**

- навыками работы в коллективе при наличии этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий, проявляющихся при управлении персоналом (ОК-6);
- умениями и навыками проектирования организационных структур служб управления персоналом (ОПК-3);
- умениями и навыками разработки и реализации инновационной стратегии управления человеческими ресурсами (ОПК-3);

- навыками делегирования и планирования, необходимыми для управления персоналом (ОПК-3).

- навыками решения стратегических и оперативных задач управления персоналом (по выбору стратегии, технологий найма, отбора, оценки и т.д.) (ПК-1);

- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-1).

### **Требования к результатам освоения содержания дисциплины**

В результате освоения дисциплины «Нетрадиционные методы подбора персонала» должны быть сформированы следующие компетенции:

**ОК-6:** способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

**ПК-1:** владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

**ПК-2:** владеть различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

В результате освоения компетенции **ОК – 6** студент должен:

#### **1. Знать:**

- этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия и их влияние на процедуру подбора персонала;

- о необходимости толерантно воспринимать и учитывать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия при подборе персонала.

#### **2. Уметь:**

- толерантно воспринимать этнические, социальные, культурные, конфессиональные различия, осуществляя подбор персонала;

- применять методы сглаживания этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий во время проведения процедуры подбора персонала.

#### **4. Владеть:**

- навыками подбора при наличии этнических, социальных, культурных, конфессиональных различий.

В результате освоения компетенции **ПК – 1** студент должен:

#### **1. Знать:**

- основные содержательные и процессуальные теории мотивации;

- основные теории лидерства и власти.

#### **2. Уметь:**

- применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для оценки мотивационной сферы в процессе подбора персонала;

- применять основные теории лидерства и власти для решения инновационных стратегических и оперативных управленческих задач в процессе подбора персонала.

### **3. Владеть:**

- навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач подбора персонала;

- навыками формирования команды, начиная с подбора персонала.

В результате освоения компетенции **ПК – 2** студент должен:

#### **1. Знать:**

- о способах разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций в организации на основе современных технологий управления персоналом, в том числе и применяя нетрадиционные методы подбора;

- типологию конфликтов (конструктивные, деструктивные и т.д.).

#### **2. Уметь**

- разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе и технологий подбора персонала.

#### **3. Владеть**

- способами разрешения конфликтных ситуаций (убеждение, компромисс, сотрудничество и т.д.) при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе и технологий подбора персонала.

- способами определения типа конфликта.

Содержание дисциплины:

№	Наименование раздела дисциплины
1	Тема 1. Набор, отбор и наем персонала
2	Тема 2. Диагностика профессиональной пригодности
3	Тема 3. Метод подбора – астрология
4	Тема 4. Метод подбора – графология
5	Тема 5. Метод подбора – изучение имени и отчества
6	Тема 6. Метод подбора – цветотерапия
7	Тема 7. Метод подбора – физиогномика
8	Тема 8. Метод подбора - стресс-интервью
9	Тема 9. Метод подбора - Brainteaser Interview
10	Тема 10. Метод подбора – соционика

**Форма контроля - зачет**