

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.В.08

«Оценка результативности персонала в государственных органах»

Объем трудоемкости для студентов ОФО: 2 зачетные единицы (72 часа, в том числе аудиторная: 24 часа: лекции – 6; практические – 18. самостоятельная работа – 21, контактная – 24,3; ИКР — 0,3, контроль – 26,7)

Цель дисциплины:

Дисциплина «Оценка результативности персонала в государственных органах» предназначена для магистров, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом».

Цель освоения дисциплины «Оценка результативности персонала в государственных органах»: сформировать у магистрантов глубокие устойчивые знания о теоретических и методических основах проведения оценки результативности деятельности работников организаций сферы услуг, использовании современных технологий оценки персонала в управленческой практике, развитие навыков решения профессиональных и управленческих задач, обеспечивающих результативность эффективного управленческого воздействия на персонал организаций сферы услуг,

Задачи дисциплины:

В процессе изучения дисциплины обучающийся должен научиться решать следующие задачи:

- изучить современные теоретические подходы к оценке результативности персонала организаций, формы и методы оценки кадров;
- овладеть алгоритмом оценки количественных и качественных показателей результатов труда работников организаций;
- научиться применять различные методики оценки результативности персонала в деятельности организации государственной службы;
- научиться формулировать обоснованные выводы о результативности персонала организации на основе итогов процедур оценивания и уметь разрабатывать

соответствующие мероприятия по дальнейшему повышению результативности трудовой деятельности работников.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.08 Оценка результативности персонала в государственных органах» относится к вариативной части дисциплин по выбору учебного плана.

Освоение курса базируется на хорошем знании дисциплин бакалавриата направлений «Управление персоналом», «Экономика», «Менеджмент», изученных студентами в высшем учебном заведении.

Для освоения дисциплины «Оценка результативности персонала в государственных органах» студент должен знать базовые курсы таких дисциплин как «Социология», «Экономика труда», «Управление персоналом», «Экономика организации», «Менеджмент», «Экономика общественного сектора».

Магистрант должен уметь получать, классифицировать и использовать эмпирические и экспериментальные данные; применять информационные технологии для решения управленческих задач, должен владеть современными инструментами исследования и анализа экономических ситуаций и процессов, базовыми количественными и качественными методами исследования окружающей действительности и обработки полученной информации.

Требования к уровню освоения дисциплины:

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных, общепрофессиональных, профессиональных компетенций (ПК-6).

№ п/п	Индекс компетен ции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:		
			знать	Уметь	владеть
1.	ПК-6	Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими целями организации	цели и задачи оценки сотрудников в соответствии с требованиями организации; виды оценки деятельности сотрудников	эффективно использовать виды деловой оценки с целью выявления эффективных работников; уметь использовать	методиками оценки персонала, отбора, подбора и расстановки кадров; выдвижения их в руководящий

				результаты оценки персонала	резерв и продвижения по службе; определения оптимально численности персонала
--	--	--	--	-----------------------------------	--

Основные разделы дисциплины:

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые во 2 семестре (для студентов ОФО)

№ п/п	Наименование разделов (тем)	всего	Количество часов		
			Аудиторная работа		Внеауди торная работа
			Л	ПЗ	СРС
1.	Роль и место оценки результативности в общей системе оценки персонала организаций сферы услуг	6	2	2	2
2.	Разработка и описание требований к персоналу	7	1	2	4
3.	Классификация видов и форм оценки результативности персонала	10	2	4	4
4.	Основные методические подходы к проведению оценки результативности персонала организации	8	1	2	5
5.	Организация и проведение аттестации	8	-	4	4
6.	Использование результатов оценки результативности персонала для принятия кадровых решений	6	-	4	2
	Итого по дисциплине		6	18	21

Курсовые работы: не предусмотрены

Форма проведения аттестации по дисциплине: экзамен

Основная литература

1. Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты / Т.Ю. Базаров. – М.: Кнорус, 2011. – 304 с.
2. Демидова, Н.В. Как повысить результативность труда сотрудников / Н.В. Демидова. – М.: Дашков и К, 2010. – 224 с.
3. Киселева М.Н. Оценка персонала. Анализ данных модели компетенций. Ассесмент–центр, тестирование.. Спб.: Питер. 2015 – 256 с.
4. Митрофанова, Е.А. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений. Учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2012. – 72 с.
5. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала. Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. – М.: Издательство: ЛКИ, 2010. – 424 с.
6. Маслов В.И. Эффективное управление современными сотрудниками: Учебное пособие. М, Берлин: Директ – Медиа. 2017 anbook.com/book/93237
http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=4555837sr=1
7. Алавердов А.Р. Управление человеческими ресурсами организации: учебник [Электронный ресурс] : учеб. – Электрон. Дан. – Москва: университет «Синергия». 2017. – 680с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93237>

Автор Сланченко Л.И.