

АННОТАЦИЯ

дисциплины Б1.В.07

«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 государственной службы, умения по использованию современных технологий оценки персонала в управленческой практике, развитие навыков решения профессиональных и управленческих задач, обеспечивающих результативность эффективного управленческого воздействия на персонал организаций государственной службы,

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.07 «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, ПК-24)

/п	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:		
			знать	уметь	владеть
	ПК–6	Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами 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 результаты оценки персонала	Методиками оценки персонала, отбора, подбора и расстановки кадров; выдвижения их в руководящий резерв и продвижения по службе; определения оптимально численности персонала
	ПК–24	Владением навыками поиска, сбора, обработки, анализа и систематизации информации по теме исследования, подготовки обзоров, научных отчетов и научных публикаций по актуальным проблемам управления персоналом	Методы поиска и сбора социально–экономической информации; Приемы обработки собранной информации при помощи информационных технологий и различных компьютерных программ; Варианты социально–экономического анализа и систематизации информации, для подготовки обзоров и научных докладов по ключевым проблемам управления персоналом	Осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для проведения научного исследования; Систематизировать собираемую информацию и проводить анализ данных; использовать различные методы по подготовке научных отчетов, обзоров и написания научных статей по актуальным	Навыками поиска, сбора, обработки и анализа информации, необходимой для решения задач по управлению персоналом; Методиками составления обзоров, научных отчетов, докладов, пояснений изменения показателей и ситуаций в сфере управления персоналом

				проблемам управления персоналом	
--	--	--	--	---------------------------------------	--

Основные разделы дисциплины:

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

/п	Наименование разделов (тем)	все го	Количество часов		
			Аудиторная работа		В неауди т орная работа
			Л	ПЗ	С РС
.	Роль и место оценки результативности в общей системе оценки персонала организаций государственной службы	6	2	2	2
.	Разработка и описание требований к персоналу	7	1	2	4
.	Классификация видов и форм оценки результативности персонала	10	2	4	4
.	Основные методические подходы к проведению оценки результативности персонала организации	8	1	2	5
.	Организация и проведение аттестации	8	-	4	4
.	Использование результатов оценки результативности персонала для принятия кадровых решений	6	-	4	2
	Итого по дисциплине		6	18	2 1

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 [Электронный ресурс] Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=4555837sr=1
7. Дейнека А.В. Управление персоналом организации/учебник. М.: Дашков и К, 2017. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://biblioclub/ru/index/php?page=bookred&id=4540577sr=1>

Автор Сланченко Л.И.