

Аннотация по дисциплине

Код УЦ ООП – БЗ.В. ОД.1

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Курс 3 Семестр 5 Количество з.е. 4

Цель дисциплины: понимание будущим выпускником роли оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами (УЧР). Будущий руководитель организации или оценщик должны, во-первых, быть способными охарактеризовать нужные показатели, во-вторых, действовать в соответствии с целью, которую преследует субъект оценки. Ее цель уже предусматривает наличие вариантов решений по управлению персоналом, которые могут быть приняты исходя из предполагаемых результатов этого процесса.

Задачи дисциплины:

1. углубить понятие оценки персонала как инструмента системы управления человеческими ресурсами;
2. ознакомиться со всеми известными методами оценки персонала, в том числе процедурой аттестации;
3. освоить технологию разработки методики оценки персонала;
4. научиться разрабатывать методические рекомендации по проведению аттестации и Положения об оценке персонала организации.

Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Оценка персонала» относится к профессиональному циклу базовой части ФГОС ВО по направлению 080200.62 «Менеджмент», профиль: «Управление человеческими ресурсами» и принадлежит к обязательным дисциплинам вариативной части.

Дисциплина «Оценка персонала» должна предшествовать изучению таких дисциплин профессионального цикла базовой части как «Теория менеджмента», «Теория организации», «Организационное поведение», «Управление человеческими ресурсами», «Учет и анализ».

Разделы дисциплины «Оценка персонала» и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Оплата труда персонала», «Конфликтология» и могут быть использованы при изучении других дисциплин, например, «Оценка деловых качеств специалистов».

Результаты обучения (знания, умения, опыт, компетенции)

Коды формируемых компетенций: ОК-5 ОК-8 ПК-8 ПК-13

Набор компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины «Оценка персонала»:

общекультурные компетенции

ОК-5 владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;

ОК-8 способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность;

ПК-8 способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений;

ПК-13 способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию.

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

1. Теоретические основы оценки персонала (принципы, функции, критерии, виды оценки);
2. Представлять структуру процесса оценки, ее нормативную модель;
3. Различные методы оценки персонала;
4. Ошибки при проведении оценки и аттестации персонала;
5. Классификацию оценки персонала и ее взаимосвязь с основными направлениями кадровой политики.

Уметь:

1. Применять полученные знания по дисциплине при дальнейшем обучении в университете и при последующей самостоятельной профессиональной деятельности;
2. Планировать и организовывать аттестацию персонала; применять результаты оценки и рассчитывать ее эффективность;
3. Аргументировано обосновывать необходимость использования аттестации персонала в организации.

Владеть навыками:

1. Формирования профиля объекта оценки (специалиста, руководителя);
2. Проведения аттестации персонала;
3. Разработки методических рекомендаций для оценки персонала в организации.

Содержание и структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

№ раз-дела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Оценка персонала как категория менеджмента персонала.	11	4	4		3
2	Место оценки персонала в системе УЧР зарубежных стран и нашей страны.	11	4	4		3
3	Оценка персонала как непрерывный процесс.	11	4	4		3
4	Критерии оценки персонала.	11	4	4		3
5	Сравнительная характеристика различных методов оценки работы персонала	13	4	4		5
6	Принципы современных методов оценки персонала.	13	4	4		5
7	Комплексная оценка специалиста по результатам труда	13	4	4		5
8	Аттестация как традиционный метод оценки персонала	13	4	4		5
9	Разработка методических рекомендаций по проведению ОП	17	4	4		9
10	КСР	4				
	Итого:	117	36	36		41

Курсовые проекты или работы: *КСР*

Вид аттестации: экзамен

Основная литература

1. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах. Учебник, М, Альфа-Пресс, 2008
2. Егоршин А.П. Управление персоналом , Нижний Новгород , НИМБ, 2009
3. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: Учебник, М. 2007

Автор: Павленко И.А.