

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор



Иванов А.Г.

подпись

«10» марта 2014 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.В.07 ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Программа подготовки прикладная

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2014

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ "ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА"

1 Цели и задачи дисциплины

В условиях рыночной экономики управление человеческими ресурсами остается наиболее слабым звеном в общей системе управления организацией. Экономическое мышление и общественное сознание в данной области перестраивается крайне медленно. Чтобы успешно управлять человеческими ресурсами, необходимо научиться объективно их оценивать. Оценка персонала – необходимый процесс УЧР и в то же время – важнейшая функция кадровых служб.

Целью изучения дисциплины «Оценка персонала» является 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.

В ходе изучения дисциплины студент должен решать такие задачи как:

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

2 Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Код УЦ ООП – БЗ.В. ОД.1

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

Полученные в процессе обучения знания по проблемам оценки персонала находятся во взаимосвязи с такими дисциплинами как «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Оплата труда персонала», «Конфликтология» и могут быть исполь-

зованы при изучении других дисциплин, например, «Оценка деловых качеств специалистов».

3 Требования к результатам освоения дисциплины

В процессе изучения дисциплины студенты знакомятся с теорией оценки персонала, которая рассматривается с позиции системы категорий управления: принципы, функции, методы, технология современной аттестации. Излагается новая технология оценки персонала – мотивационная система оценки персонала, приводится методика расчета компетенции специалиста и фактора мотивации и предложен инновационный подход к проблемам оценки персонала.

Практические занятия по дисциплине ориентированы на применение современных образовательных технологий, включающих деловые игры и бизнес-кейсы, научные дискуссии по наиболее острым проблемам, связанным с оценкой и аттестацией в организации. Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций (согласно ФГОС):

Таблица 1 – Набор компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины «Оценка персонала»

Наименование компетенции	Код компетенции
владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения	ОК-5
способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность	ОК-8
способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений	ПК-8
способностью участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию	ПК-13

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- теоретические основы оценки персонала (принципы, функции, критерии, виды оценки);
- представлять структуру процесса оценки, ее нормативную модель;
- различные методы оценки персонала;
- ошибки при проведении оценки и аттестации персонала;
- классификацию оценки персонала и ее взаимосвязь с основными направлениями кадровой политики;

уметь:

- применять полученные знания по дисциплине при дальнейшем обучении в университете и при последующей самостоятельной профессиональной деятельности;
- планировать и организовывать аттестацию персонала; применять результаты оценки и рассчитывать ее эффективность;
- аргументировано обосновывать необходимость использования аттестации персонала в организации;

владеть навыками:

- формирования профиля объекта оценки (специалиста, руководителя);
- проведения аттестации персонала;
- разработки методических рекомендаций для оценки персонала в организации.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Зкурс			
		Семестры			
		3	4	5	6
Аудиторные занятия (всего)	144/4			144/4	
В том числе:	-	-		-	
Лекции	36			36	
Практические занятия (ПЗ)	36			36	
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)	-	-		-	
Самостоятельная работа (всего)	41			41	
В том числе:	-	-		-	
Проект разработки документов аттестации персонала					
Расчетно-графические работы	-	-		-	
Реферат	-	-		-	
<i>КСР</i>	4			4	
Под контролем преподавателя (в аудитории)	-			-	
Экзамен	27			27	
<i>Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)</i>				экзамен	
Общая трудоемкость часы зачетные единицы	144			144	
	4			4	

Основные формы контроля учебной работы

Лекции, семинары, анализ конкретных конфликтных ситуаций. Формы контроля:

- промежуточный контроль контролируемой работы в форме теста два раза в семестр;
- итоговый контроль: контрольная самостоятельная работа;
- **экзамен** по вопросам дисциплины "Оценка персонала".

4 Содержание дисциплины «Оценка персонала»

В рабочей учебной программе дисциплины «Оценка персонала» приводятся образцы оценочных средств в виде обсуждения и контрольных вопросов (К-в), коллоквиумы (К-л), подготовленных комплексных заданий, образцов тестов (Т), практических работ (П-р) для проведения текущего контроля.

Таблица 2 – Содержание разделов дисциплины

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля	Разработано с участием представителей работодателей (указать организацию)
1	2	3	4	5
1	Оценка персонала как категория менеджмента персонала.	Место и роль оценки персонала в общей системе УЧР. Цель, объект, предмет и показатели оценки персонала. Принципы, используемые для осуществления всесторонней и полной оценки персонала. Функции оценки персонала (административные, информационные, мотивационные).	К-в	
2	Место оценки персонала в системе УЧР зарубежных стран и нашей страны.	Оценка персонала как форма обратной связи в управленческом взаимодействии в общей системе управления человеческими ресурсами организации Основные подходы к оценке труда в зарубежных странах и в России.	К-в	
3	Оценка персонала как непрерывный процесс.	Комплексная система оценки персонала как часть системы УЧР. Система деловой оценки персонала. Элементы системы оценки персонала.	К-в	

4	Критерии оценки персонала.	Понятие критерия оценки персонала. Критерии личностных особенностей сотрудников и руководителей (классификация Хэнди). Согласование экономических и социальных показателей оценки персонала. Сопоставление результатов реализации кадровых решений с оценкой затрат на их достижение.	К-в П-р	
5	Сравнительная характеристика различных методов оценки работы персонала	Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран, шкала наблюдений за поведением (ШНП), метод классификации, сравнение парами, метод заданного распределения, метод тестирования). Характеристика методов отечественных учебных (КТУ, КТВ, КОУТ, СААРТ, «360° - аттестация»). Самооценка как важнейший момент в создании обратной связи	К-в П-р	
6	Современные методы оценки персонала.	Принципы, лежащие в основе требований, предъявляемых к современным методам оценки персонала. Требования, предъявляемые к критериям оценки персонала. Требования, предъявляемые к оценке персонала. Основные уровни оценки. Периодичность оценки, возможности использования оценки.	К-в Т	
7	Комплексная оценка специалиста по результатам труда	Методологические подходы к общей характеристике результатов труда. Задачи оценки результатов труда. Направления оценки труда специалистов. Комплексная оценка специалиста (работника): оценка непосредственно со стороны руководителя	К-в П-р	
8	Аттестация как традиционный метод оценки персонала	Типы аттестации. Виды аттестации. Этапы аттестации: подготовительный, этап оценки работника и его трудовой деятельности, этап принятия решения по результатам аттестации. Преимущество современной оценки персонала по сравнению с аттестацией персонала в плановой экономике, как новый подход к совершенствованию методов управления.	К-в П-р	
9	Разработка методических рекомендаций по проведению ОП	Разработка целей и задач аттестации, профиля специалиста и руководителя. Разработка положения об оценке персонала (компетенции и трудового потенциала персонала, показателя результативности премирования).	К-в П-р	

Таблица 4 – Набор компетенций, формируемых в результате изучения разделов дисциплины «Оценка персонала»

№ раздела	Наименование разделов	Код компетенции
1	Оценка персонала как категория менеджмента персонала.	ОК-5, ОК-8
2	Место оценки персонала в системе УЧР зарубежных стран и нашей страны.	ОК-5, ОК-8, ПК-8
3	Оценка персонала как непрерывный процесс.	ПК-8
4	Критерии оценки персонала.	ПК-8
5	Сравнительная характеристика различных методов оценки работы персонала	ОК-5, ОК-8, ПК-8
6	Принципы современных методов оценки персонала.	ОК-5, ОК-8, ПК-8, ПК-13
7	Комплексная оценка специалиста по результатам труда	ОК-5, ОК-8, ПК-8, ПК-13
8	Аттестация как традиционный метод оценки персонала	ОК-5, ОК-8, ПК-8, ПК-13
9	Разработка методических рекомендаций по проведению ОП	ОК-5, ОК-8, ПК-8, ПК-13

Таблица 5 – Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

№ раздела	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

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Оплата труда персонала», «Конфликтология»

Таблица 6 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Наименование раздела дисциплины	№№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых дисциплин				
	4	5	6	7	8
Оплата труда персонала	+	+	+	+	+
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности			+	+	+
Конфликтология		+	+	+	

5 Образовательные технологии

В результате обучения по дисциплине «Оценка персонала» используются следующие образовательные технологии: лекции, практические занятия, письменные и устные домашние задания, обсуждение подготовленных эссе и рефератов; самостоятельная работа (освоение теоретического материала, подготовка к практическим занятиям, выполнение рефератов и эссе).

Деловые игры, разбор практических ситуаций (кейсов), дискуссии по методу «мозгового штурма», внеаудиторная работа в форме консультаций – подготовке к студенческим конференциям, индивидуальных занятий (помощь в подготовке к рефератам и эссе).

Таблица 7 – Образовательные технологии

Вид занятия (Л, ПР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Л	Презентация лекций с помощью мультимедийного оборудования	14
ПР	Обсуждение современных проблем конфликтологии: проведение групповых дискуссий методом «мозгового штурма»; разбор конкретных ситуаций (кейсов)	20
Итого:		34

6 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Для каждого контролируемого результата освоения содержания дисциплины разрабатывается оценочное средство. Оценочное средство может иметь комплексный характер, направленный на определение степени формирования следующих компетенций:

ОК-5, ОК-8, ПК-13, ПК-8.

В рабочей учебной программе дисциплины «Оценка персонала» приводятся образцы оценочных средств в виде контрольных вопросов, заданий, ролевых игр и комплексных заданий, образцов тестов для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы обучающегося по отдельным разделам дисциплины. Для промежуточной аттестации приводится перечень вопросов и заданий

Вопросы и задания к теме 1

1. Каково место оценки персонала в общей системе УЧР?
2. Рассмотрите оценку персонала как форму обратной связи в общей системе УП.
3. Какова роль оценки персонала в системе УЧР?
4. В чем преимущества современной системы оценки персонала?
5. В чем различие американской и японской концепции оценки персонала?
6. Дайте понятие комплексной оценки персонала.
7. Перечислите элементы системы оценки персонала.

Вопросы и задания к теме 2

1. Каковы основополагающие принципы для разработки нормативной модели оценки персонала?
2. Сравните функции оценки персонала, какова их роль в системе УП?
3. Охарактеризуйте структуру процесса оценки персонала.
4. Назовите показатели оценки персонала.

1. Дайте краткую характеристику методов оценки персонала зарубежных стран.
2. В чем особенность методов оценки персонала, разработанных в нашей стране?
3. Охарактеризуйте методы КТУ, КТВ, КОУТ, СААРТ, «360° - аттестация».
4. Дайте определение понятия самооценки.
5. Какова отличительная особенность самооценки Т. Конти?

Вопросы и задания к теме 3

1. Дайте характеристику критериев оценки персонала.
2. Назовите принципы оценки персонала, применяемые в рыночных условиях.
3. Каковы требования, предъявляемые к современной системе оценки персонала?
4. Рассмотрите основные уровни оценки персонала.
5. Какова периодичность оценки персонала?
6. Дайте определение понятию критерия оценки.
7. Перечислите требования, предъявляемые к критериям оценки персонала.

Вопросы и задания к теме 4

1. Каковы цели комплексной оценки персонала?
2. Назовите задачи, стоящие перед оценкой по результатам труда.
3. Охарактеризуйте основные направления оценки труда.
4. Перечислите элементы деловой оценки персонала.
5. Каковы виды персональной оценки персонала?

Вопросы и задания к теме 5

1. Перечислите задачи, стоящие перед оценкой по результатам труда.
2. Каковы основные направления оценки управленческого потенциала?
3. В чем суть оценки стиля управления?
4. Сравните оценку деловых и личных качеств руководителя.
5. Охарактеризуйте переменную часть оплаты труда как стимулирующую функцию УП.
6. Какова взаимосвязь оценки персонала с оплатой труда?
7. Охарактеризуйте мотивационную систему оценки персонала как инструмент УП.

Вопросы и задания к теме 6

1. Охарактеризуйте ошибки, связанные с особенностями межличностных восприятий.
2. Перечислите ошибки, вызванные предубежденностью.
3. Рассмотрите по этапам процедуру проведения аттестации.
4. Что должен знать о процедуре аттестации оценщик?
5. Что должен знать о процедуре аттестации оцениваемый работник?
6. Перспективный подход к преодолению ошибок.
7. Совершенствование форм и методов оценки персонала

Вопросы и задания к теме 7

Типы аттестации (государственного служащего, научных и научно-педагогических работников, персонала организации). Виды аттестации (по истечении испытательного срока, очередная, при продвижении по службе, при переводе на другую работу). Этапы аттестации: подготовительный, этап оценки работника и его трудовой деятельности, этап принятия решения по результатам аттестации Разработка целей и задач аттестации,

профиля специалиста и руководителя. Разработка положения об оценке персонала (компетенции и трудового потенциала персонала, показателя результативности премирования).

Вопросы и задания к теме 8

Комплексная оценка специалиста (работника): оценка непосредственно со стороны руководителя (уровень профессионализма, качество труда, эффективность труда); оценка уровня профессиональной подготовленности (знания, навыки, умения); оценка и выводы аттестационной комиссии; оценка личностных качеств. Методологические подходы к общей характеристике результатов труда. Задачи оценки результатов труда. Направления оценки труда специалистов (уровень производительности труда, показатель напряженности труда, качество труда, показатель творческой активности и повышения квалификации, оценка социально-психологических аспектов деятельности специалистов, коэффициент эффективности труда).

Вопросы и задания к теме 9

Разработка целей и задач аттестации, профиля специалиста и руководителя. Разработка положения об оценке персонала (компетенции и трудового потенциала персонала, показателя результативности премирования).

Тесты

1. Система оценки персонала – это:
 - а) необходимый процесс деятельности УП;
 - б) инструмент определения результатов труда;
 - в) комплекс мероприятий по УП;
 - г) одна из важнейших функций УП;
 - д) составная часть управленческого контроля;
 - е) аттестация персонала;
 - ж) все перечисленное.
2. Какая система оценки персонала включает в себя: оценку личных качеств, оценку труда, оценку результатов труда:
 - а) комплексная;
 - б) деловая.
3. Проводя оценку, руководители, сами того не подозревая, оценивают не человека, а его поступок или черту характера. Это ошибка:
 - а) восприятия;
 - б) подчинения;
 - в) «оценка ради оценки».
4. Какой метод ОП используется с целью развития навыков самоанализа:
 - а) установление стандартов и нормативов;
 - б) оценочные шкалы;
 - в) заданное распределение;
 - г) управление по целям;
 - д) самооценка.
5. Соотнесите названия принципов оценки персонала с их определениями: 1) надежность; 2) демократичность; 3) комплексность:
 - а) объективное, одинаково беспристрастное отношение ко всем оцениваемым работникам;
 - б) оценка не только каждого из членов организации, но и связей внутри нее, а также возможностей организации в целом;

в) относительная свобода от влияния ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов, неудач и т.п.)

6. Оценка результатов деятельности проводится, чтобы сотрудники знали об уровне собственной работы и могли взглянуть на себя со стороны. Эта функция ОП называется:

- а) административной;
- б) информационной;
- в) мотивационной.

7. Во главе фирмы стоит сильный руководитель, обладающий абсолютной властью, контроль всегда проводится из центра (директором), носит выборочный, случайный характер и осуществляется по индивидуальным субъективным критериям. Какому критерию оценки руководителя по классификации Хэнди это соответствует:

- а) культуре Зевса;
- б) культуре Аполлона;
- в) культуре Афины;
- г) культуре Диониса.

8. При одинаковом выполнении плана одного хвалят, другого – нет. О какой поведенческой ошибке при аттестации идет речь:

- а)) стремление завысить оценку;
- б) использование узкого диапазона оценок;
- в) разные стандарты для работников;
- г) сравнение работников друг с другом.

9. Какой метод ОП дает руководителю возможность оценить степень развития у работников деловых качеств:

- а) шкальный;
- б) ранжирование;
- в) распределение;
- г) управление по целям;
- д) «360°- аттестация».

10. Аттестационная комиссия назначается приказом руководителя организации. К какому этапу аттестации относится данное мероприятие:

- а) 1-й этап;
- б) 2-й этап;
- в) 3-й этап;
- г) 4-й этап;
- д) 5-й этап.

11. Оценка должна давать данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне сотрудник потенциально способен. Этот принцип оценки персонала называется:

- а)

12. Оценка должна давать данные о том, к каким видам деятельности и на каком уровне сотрудник потенциально способен. Этот принцип оценки персонала называется:

- а)
- б) объективностью;
- в) достоверностью;
- г) доступностью;
- д) прогнозируемостью;
- е) демократичностью;
- ж) комплексностью.

13. Основными элементами метода ОП являются постановка целей, планирование работы, текущий контроль, оценка достигнутых результатов, подведение итогов. Это метод:

- а) «360°- аттестация»;
- б) распределения;
- в) управления по целям;
- г) стандартных оценок;
- д) сравнения с эталоном.
- е)

14. Аттестация с целью выявления потенциальных возможностей работника и уровня его профессиональной подготовки с учетом требований рабочего места. Укажите вид аттестации:

- а) по истечении испытательного срока;
- б) при продвижении по службе;
- в) при переводе в другое структурное подразделение.

15. В подготовке приказа по результатам аттестации принимает участие:

- а) руководитель организации;
- б) менеджер по персоналу;
- в) руководитель структурного подразделения;
- г) аттестационная комиссия;
- д) все перечисленные.

16. Роль важнее человека (четкая специализация, хорошо прописаны отдельные функции) – это критерии личностных особенностей сотрудников, в классификации Хэнди культура.

Вопросы к экзамену

1. Оценка персонала как категория менеджмента персонала.
2. Место оценки персонала в общей системе УЧР.
3. Место оценки персонала в системе УЧР зарубежных стран.
4. Оценка персонала как форма обратной связи в системе УЧР.
5. Оценка персонала как непрерывный процесс.
6. Оценка персонала как форма обратной связи в общей системе УП.
7. Роль оценки персонала в системе УЧР.
8. Сравнительная характеристика различных методов оценки работы персонала
9. Современные методы оценки персонала: способ экспертной оценки
10. Преимущества современной системы оценки персонала.
11. Основополагающие принципы разработки нормативной модели оценки персонала.
12. Комплексная оценка специалиста по результатам труда
13. Критерии оценки персонала.
14. Структура процесса оценки персонала.
15. Показатели оценки персонала.
16. Краткая характеристика методов оценки персонала зарубежных стран.
17. Краткая характеристика методов оценки персонала, разработанных в нашей стране.
18. Характеристика метода КТУ, КТВ, КОУТ, СААРТ.
19. Характеристика метода «360° - аттестация».
20. Самооценка как важнейший момент в создании обратной связи между менеджментом и персоналом.

21. Понятие самооценки.
22. Классификация самооценки по Т. Конти.
23. Отличительная особенность самооценки.
24. Принципы оценки персонала, применяемые в рыночных условиях.
25. Требования, предъявляемые к современной системе аттестации.
26. Уровни оценки персонала.
27. Периодичность оценки персонала.
28. Функции оценки персонала.
29. Согласование экономических и социальных показателей оценки персонала.
30. Комплексная оценка персонала.
31. Деловая оценка персонала.
32. Понятие критерия оценки.
33. Требования, предъявляемые к критериям оценки.
34. Задачи, стоящие перед оценкой по результатам труда.
35. Направление оценки труда.
36. Направления оценки труда специалистов
37. Основные направления при оценке управленческого потенциала.
38. Оценка стиля управления.
39. Система деловой оценки персонала.
40. Оценка деловых и личных качеств руководителя.
41. Экспертная оценка содержательности труда
42. Переменная часть оплаты труда как стимулирующая функция УП.
43. Взаимосвязь оценки персонала с оплатой труда.
44. Аттестация как традиционный метод оценки персонала.
45. Типы аттестации персонала.
46. Виды аттестации персонала организации.
47. Этапы аттестации персонала.
48. Процедура проведения аттестации.
49. Что должен знать о процедуре аттестации оценщик?
50. Что должен знать о процедуре аттестации оцениваемый работник?
51. Характеристика ошибок, связанных с особенностями межличностных восприятий.
52. Типичные ошибки, возникающие в результате процедуры оценки
53. Ошибки, вызванные предубежденностью.
54. Перспективный подход к преодолению ошибок.
55. Разработка методических рекомендаций по проведению оценки персонала организации.
56. Основные подходы к оценке труда.
57. Организация проведения аттестации персонала.
58. Оценка мотивации трудовой деятельности
59. Стимулирующая роль оценки персонала.
60. Оценка компетенции персонала

Основная литература

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

Дополнительная литература

1. Кириллова О.Г. Оценка персонала: Учебное пособие, Краснодар, 2013
2. Кириллова О.Г. Оценка персонала: Практикум, Краснодар, 2013
3. Управление персоналом организации: Практикум / Под ред. А.Я. Кибанова. М., 2007
4. *Шекшня С.В.* Управление персоналом современной организации. М., 2002.
5. Методические рекомендации по оценке сложности и качества работ специалистов. Институт труда. М., 1989.
6. *Спивак В.А.* Организационное поведение и управление персоналом. СПб., 2007.
7. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. М., 2001.
8. *Ефремов В.С., Ханьков И.А.* Ключевая компетенция компании // Менеджмент в России и за рубежом. 2002. № 2.
9. *Генкин Б.М.* Экономика и социология труда М., 2000.
10. *Кириллова О.Г.* Система категорий в теории управления персоналом: Учеб. пособие. Краснодар, 2006.
11. *Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.* Управление персоналом организации: наем, отбор, прием, аттестация: Учеб. пособие. М., 2005.
- 12.
13. *Магура М.И., Курбатова М.Б.* Оценка персонала. М., 2002
14. *Одегов Ю.Г., Карташова Л.В.* Управление персоналом: оценка эффективности. М., 2002.
15. *Сорокина Н.П.* Оценка персонала предприятия // Современная экономика труда / Под ред. В.В. Куликова. М., 2001.
16. *Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.* Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособие. М., 2005.
17. **Бакирова Г.Х.** Психология развития и мотивации персонала. Учебное пособие для ВУЗов, М., ЮНИТИ-ДАНА, 2009
18. Даринская ВМ Чаплыгин И.Н «Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр", Изд-во Речь, 2011
19. **Татулов Б. Э.** Проблемы оценки эффективности управления персоналом [Электронный ресурс
20. **Б. Э. Татулов.** nbuv.gov.ua/Наукова_періодика_України.../Vchnu/Ekon/2009_6_3/188...

Периодические издания

Реферативный журнал Серия 2 Экономика
Управление персоналом
Менеджмент в России и за рубежом
Проблемы теории и практики управления

Зарубежные журналы:

Economic Journal; I I
Journal of Economic Literature
Review of Economics and Statistics

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы.

Для изучения дисциплины «Оценка персонала» магистрам полезно пользоваться Интернет-ресурсами:

- общие информационные, справочные и поисковые системы «Консультант плюс», «Гарант»;
- профессиональные поисковые системы «Science Direct», «EconLit»;
- официальные сайты Росстата (www.gsk.ru), Банка России (www.cbr.ru), Росбизнесконсалтинга (www.rbc.ru);
- экономический Интернет-журнал (economic.narod.ru/nbene);
- www.bibliofond.ru.

8 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для материально-технического обеспечения дисциплины «Современные технологии обучения и развития персонала в сфере» необходимы следующие средства:

- компьютерный класс и доступ к Интернет-сети;
- проектор, совмещенный с ноутбуком, для презентации материалов.

Аннотация

Б3.В. ОД.1 Дисциплина «Оценка персонала» относится к профессиональному циклу ФГОС ВПО по направлению «Менеджмент», профиль: «Управление человеческими ресурсами» и принадлежит к обязательным дисциплинам вариативной части.

Полученные в процессе обучения знания по проблемам оценки персонала находятся во взаимосвязи с такими дисциплинами как «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Оплата труда персонала», «Конфликтология» и могут быть использованы при изучении других дисциплин, например, «Оценка деловых качеств специалистов».

Понимание будущим выпускником роли оценки персонала (ОП) 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, углубить понятие оценки персонала как инструмента системы управления человеческими ресурсами. Основные задачи ОП:

- ознакомиться со всеми известными методами оценки персонала, в том числе процедурой аттестации;
- освоить технологию разработки методики оценки персонала;
- научиться разрабатывать методические рекомендации по проведению аттестации и Положения об оценке персонала организации.