

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт психолого-педагогического образования
Кафедра психологии образования и профессионального развития

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.03 «ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Профиль программы «Организационная психология и HR-технологии»

Автор(ы): канд. пед. наук, доцент, Заводчиков Д.П.
заведующий кафедрой
старший преподаватель Шаров А.А.

Одобрена на заседании кафедры психологии образования и профессионального развития. Протокол от «13» января 2022 г. №5.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности методической комиссией института ППО РГППУ. Протокол от «20» января 2022 г. №5.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Технологии оценки персонала организации»: формирование систематизированных знаний в области оценки потенциала и результативности использования человеческих ресурсов, получение практических умений и навыков по использованию методов и выполнению процедур оценки персонала организации.

Задачи:

- формирование понимания оценки персонала как функции управления, ее роли и места в кадровом менеджменте и экономике труда;
- анализ основных подходов к оценке потенциала и результативности человеческих ресурсов;
- систематизация основных проблем в области оценки персонала, преимуществ и недостатков различных методов и технологий;
- приобретение практических навыков решения конкретных задач по оценке персонала в рыночных условиях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Технологии оценки персонала организации» относится к формируемой участниками образовательных отношений части учебного плана.

Перечень учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и владения, формируемые данной учебной дисциплиной:

1. Персонал-ассесмент.
2. Психологическая диагностика в организациях.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- ПКС-3 Способен анализировать и оценивать процессы управления человеческими ресурсами;
- УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:
Знать:



31. Методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

32. Основные направления работы системы развития кадрового потенциала организации;

33. Сущность процесса формирования кадрового резерва.

Уметь:

У1. Оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

У2. Определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

У3. Разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты оценки в области управления персоналом.

Владеть:

В1. Методами оценки характеристик профессиональной деятельности и личностного потенциала персонала;

В2. Инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц;

В3. Навыками проектирования оценки карьеры сотрудников, формирования кадрового резерва.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – , распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	сем.
Кол-во часов	
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	88
Лекции	24
Практические занятия	28
Самостоятельная работа студента	20



Промежуточная аттестация, в том числе:	
Экзамен	2 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации		18	4	4	-	4
2. Методологические проблемы оценки персонала организации		26	6	8	-	4
3. Традиционные и современные методы оценки персонала организации		26	6	8	-	4
4. Аттестация персонала организации		18	4	4	-	4
5. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов		20	4	4	-	4

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации

Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование

руководителем организации. Место оценки персонала в системе работы с персоналом

организации. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная. Правовые понятия, используемые при оценке



персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.

Раздел 2. Методологические проблемы оценки персонала организации

Изменение оценки персонала вследствие развития техники и технологий.
Современная

система оценки персонала. Содержание трудового потенциала работника.
Место оценки

персонала в теории труда. Основные профессионально важные качества человека, необходимые для выполнения трудовой деятельности. Качество труда. Компетентность и компетенция. Понятие технологии оценки. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. Выбор методики для оценки персонала. Принципы эффективной технологии оценки персонала.

Раздел 3. Традиционные и современные методы оценки персонала организации

Качественные методы оценки. Биографические методы оценки. Метод наблюдения.

Анкетирование. Интервью (собеседование). Метод оценки по решающей ситуации. Метод критических случаев. Количественные методы оценки. Ранжирование. Метод балльной оценки. Метод коэффициентов. Автоматизированные методы оценки.

Комбинированные методы оценки. Метод эталона. Метод вынужденного выбора.

Описательный метод. Экспертный метод. Тестирование. Деловая игра. Экзамен. Аттестация персонала. Современные методы оценки персонала. Метод ассессмент-центр. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей BSC. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.

Раздел 4. Аттестация персонала организации

Аттестация: понятие, решаемые задачи. Отличие аттестации от оценки знаний.

Правовой статус аттестации. Формы аттестации. Классификация аттестации по

профессиональному признаку. Периодичность и цели проведения аттестации. Принципы аттестации. Критерии оценочных показателей при аттестации персонала организации.

Основные этапы проведения аттестации: подготовительная работа, собственно

проведение аттестации, анализ результатов аттестации и принятие мер по ее итогам.



Методическая подготовка. Организационная подготовка: графики проведения аттестации, состав комиссий, категории аттестуемого персонала, нормативные документы. Порядок проведения аттестации. Работа с документами. Установление оценки аттестуемому работнику организации.

Раздел 5. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих –

правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда рабочих.

Основные критерии оценки труда рабочих: выполнение норм, качество работ и продукции, соблюдении техники безопасности, технологической и трудовой дисциплины.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда специалистов. Критерии оценки труда специалистов.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.



6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

1. Мелихов Ю. Е., Малуев П. А. Управление персоналом. Портфель надежных технологий (2-е издание) : учебное пособие. - Москва : Дашков и К, 2017. - 193 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57162>.
2. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — 978-5-238-01445-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Захарова Т. И., Стюрина Д. Е. Оценка персонала : учебное пособие. - Москва : Евразийский открытый институт, 2011. - 168 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053>.

6.2 Дополнительная литература

1. Козлов В.В. Система управления персоналом предприятия [Электронный ресурс] / В.В. Козлов, Д.В. Бочаров. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 160 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18956.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Михайлина, Г.И. Управление персоналом: Учебное пособие [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева. — Электрон. дан. — Москва : Дашков и К, 2016. — 280 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93320>. — Загл. с экрана.
3. Рябчикова Т. А. Оплата труда персонала : учебное пособие. - Томск : Томский государственный университет систем управления и радиоэлектроники, 2016. - 113 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72146>.
4. Инжиева Д. М. Управление персоналом : учебное пособие. - Симферополь : Университет экономики и управления, 2016. - 268 с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272>.

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows.
2. Офисная система Office Professional Plus.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».



3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

