

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

1. Цель освоения дисциплины

Освоение теории и различных методов оценки персонала и эффективное применение их на практике; овладение теоретическими знаниями по основам методологии оценки персонала, помочь будущим руководителям различных уровней управления и служб управления персоналом научными и практическим советами по аттестации работников организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Оценка персонала» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Оценка персонала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Основы теории управления», «Этика деловых отношений», «Рекрутмент персонала».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплины «Аудит и контроллинг персонала».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

- технологии управления развитием персонала;
- основы оценки результатов деятельности персонала организации;

уметь

- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;

владеть

- навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;
- навыками разработки процедур, методов контроля и оценки деятельности персонала;
- навыками проведения текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) различных категорий персонала.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 4,

общая трудоёмкость дисциплины в часах – 144 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 64 ч., СРС – 80 ч.),
распределение по семестрам – 6,
форма и место отчётности – аттестация с оценкой (6 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Место и роль оценки персонала в общей системе управления персоналом.
Оценка персонала как нормативная модель. Сравнительная характеристика различных методов оценки работы персонала. Принципы, лежащие в основе требований, предъявляемых к современным методам оценки персонала.

Подходы к оценке персонала.

Комплексная оценка специалиста по результатам труда. Оценка работы руководителей.
Методологические рекомендации по проведению оценки персонала. Современные методы оценки результатов труда. Организация проведения аттестации персонала.

6. Разработчик

Ламзин Роман Михайлович, старший преподаватель кафедры управления персоналом
ФГБОУ ВО «ВГСПУ».