

# СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА

## 1. Цель освоения дисциплины

Изучение характера управленческой деятельности и ее элементов. Ознакомление магистрантов с основными методами оценки деятельности управленческого персонала. Разработка мероприятий по внедрению системы оценки трудового потенциала персонала.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Современные методы оценки трудового потенциала» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору.

Для освоения дисциплины «Современные методы оценки трудового потенциала» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Методы исследований в менеджменте», «Современный стратегический анализ», «Теория организации и организационное поведение», «Иностранный язык делового общения», «Коммуникативный менеджмент», «Нормативно-правовое обеспечение социально-трудовых отношений», «Правовые основы управленческой деятельности», «Психолого-педагогическая компетентность менеджера», «Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда», «Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управление инновациями», «Управление социально-экономическими системами», «Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами», прохождения практики «Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Современный стратегический анализ», «Коммуникативный менеджмент», «Современная теория и практика мотивации и стимулирования труда», «Техника принятия управленческих решений в трудовой сфере», «Технологии рекрутмента», «Управленческие инновации в управлении человеческими ресурсами», прохождения практики «Преддипломная практика».

## 3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способностью проводить самостоятельные исследования, обосновывать актуальность и практическую значимость избранной темы научного исследования (ОПК-3);
- способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями (ПК-1).

**В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

### **знать**

- знать историю развития методов оценки трудового потенциала; основные компоненты трудового потенциала; основные требования к системам оценки управленческой деятельности;
- знать основы оценки результатов деятельности управленческого персонала организации;

### **уметь**

- уметь проводить анализ состава и структуры трудового потенциала предприятия; прогнозировать и планировать потребность организации в управленческом персонале; устанавливать и применять «стандарты» результатов труда и критериев ее оценки;
- уметь - формировать процедуру проведения оценки результатов труда; использовать различные методы текущей деловой оценки (в т.ч. аттестации) управленческого персонала;

разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования управленческого персонала организации; оценивать эффективность текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала, владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;

***владеть***

– владеть методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;  
– владеть - современными технологиями управления развитием (организация текущей деловой оценки, в т.ч. аттестация управленческого персонала; управление деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала); современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

**4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение**

количество зачётных единиц – 2,  
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 14 ч., СРС – 54 ч.),  
распределение по семестрам – 2 курс, лето, 3 курс, зима,  
форма и место отчётности – зачёт (3 курс, зима).

**5. Краткое содержание дисциплины**

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

Комплексная оценка трудового потенциала.  
Оценка трудового потенциала руководителей. Методологические рекомендации по проведению оценки трудового потенциала. Современные методы оценки трудового потенциала

**6. Разработчик**

Чеботкова Светлана Юрьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры управления персоналом.