

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 «Современный стратегический анализ», «Стратегический дрейф», «Деловой иностранный язык», «Правовые основы управленческой деятельности», «Психолого-педагогическая компетентность менеджера», «Управление инновациями», «Управление социально-экономическими системами».

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) сотрудинок, проектами и сетями (ПК-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

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

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;
- 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

- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- 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 – 16 ч., СРС – 56 ч.),

распределение по семестрам – 4,

форма и место отчётности – зачёт (4 семестр).

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

Попова Ксения Александровна, кандидат социологических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».