

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»  
Институт технологии, экономики и сервиса  
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ Ю. А. Жадаев

« 22 » апреля 2024 г.

## **Оценка персонала**

**Программа учебной дисциплины**

Направление 38.03.02 «Менеджмент»

Профиль «Управление человеческими ресурсами»

*очно-заочная форма обучения*

Волгоград  
2024

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования  
« 07 » марта 2024 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_ Е.В. Зудина « 07 » марта 2024 г.  
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и  
сервиса « 19 » марта 2024 г. , протокол № 10

Председатель учёного совета А.В. Шохнех \_\_\_\_\_ « 19 » марта 2024 г.  
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»  
« 22 » апреля 2024 г. , протокол № 9

#### Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № \_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_  
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

#### Разработчики:

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, заведующий кафедрой  
управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Оценка персонала» соответствует требованиям ФГОС ВО по  
направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (утверждён приказом Министерства науки  
и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970) и базовому  
учебному плану по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль «Управление  
человеческими ресурсами»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 22  
апреля 2024 г., протокол № 9).

## **1. Цель освоения дисциплины**

Формирование знаний и умений в области современных направлений оценки человеческих ресурсов и основных направлений и методов оценки персонала.

## **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 «Математика», «Управление человеческими ресурсами», «Качество и уровень жизни населения», «Теория организации».

Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Документационное обеспечение управления человеческими ресурсами», «Информационные технологии в управлении человеческими ресурсами», «Коммуникации в управлении», «Оплата труда персонала», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Основы мотивации трудовой деятельности», «Статистика», «Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности», «Управление рисками», «Управление социальным развитием персонала», «Философия», «Антикризисное управление человеческими ресурсами», «Аудит и контроллинг персонала», «Конфликты в социально-трудовой сфере», «Маркетинг», «Менеджмент», «Организационная культура», «Основы предпринимательства и бизнеса», «Принятие управленческих решений», «Проектирование систем управления человеческими ресурсами», «Развитие персонала организации», «Рекрутмент персонала», «Руководство и лидерство», «Системный анализ в управлении», «Современные средства оценивания системы управления человеческими ресурсами», «Стратегическое управление организацией», «Тайм-менеджмент», «Управление качеством персонала организации», «Управление проектами в трудовой сфере», «Экономика организации», прохождения практик «Ознакомительная практика», «Преддипломная практика», «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

## **3. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач (УК-1);
- способен к обеспечению эффективного управления человеческими ресурсами для достижения целей организации, в том числе в условиях рыночных отношений (ПКР-1).

### **В результате изучения дисциплины обучающийся должен:**

#### ***знать***

- место, роль и значение оценки в планировании кадровой работы и маркетинга персонала;
- основные теоретико-методологические принципы проведения оценки персонала;
- классификацию методов оценки и современные подходы к их использованию;
- критерии отбора и расстановки персонала для повышения эффективности деятельности и конкурентоспособности организации;

### **уметь**

- использовать полученные знания для разработки кадровой политики организации, стратегий управления и социального развития персонала;
- применять результаты психодиагностики мотивационных особенностей персонала и межличностных отношений в организации, в том числе, конфликтных отношений;
- предупреждать профессиональную деформацию и эмоциональное выгорание персонала;
- разрабатывать и внедрять программы и технологии отбора, подбора и управления персоналом организации;
- организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

### **владеть**

- навыками профессионального мышления и профессиональной культуры, необходимыми для адекватного использования результатов психодиагностических исследований;
- навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- навыками диагностики и управления персоналом организации;
- технологиями отбора, подбора и адаптации персонала организации;
- навыками управления интеллектуальным капиталом организации предупреждения последствий профессионального стресса.

## **4. Объём дисциплины и виды учебной работы**

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		2
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	10	10
В том числе:		
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия (ПЗ)	6	6
Лабораторные работы (ЛР)	–	–
<b>Самостоятельная работа</b>	62	62
<b>Контроль</b>	–	–
Вид промежуточной аттестации		3Ч
Общая трудоёмкость	часы	72
	зачётные единицы	2

## **5. Содержание дисциплины**

### **5.1. Содержание разделов дисциплины**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Место оценки персонала в системе управления персоналом. Методы оценки персонала	Теоретические подходы к оценке персонала в организации. Международный опыт построения оценки персонала в организации. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации. Цели и задачи системы оценки персонала. Планирование и организация оценки персонала в организации. Подготовительный этап оценки персонала. Работа

		<p>экспертной группы. Выбор оценочной процедуры в зависимости от целей: оценка должности, оценка эффективности деятельности, оценка потенциала, оценка компетенций, оценка эффективности обучения. Современные методы оценки персонала. Традиционные методы оценки персонала. Методы оценки управленческого персонала. Количественные и качественные методы оценки персонала. Оценочное интервью. Метод кейс-стади. Оценка "360 градусов". Экспертная оценка. Профессиональное и психологическое тестирование. Оценка по результатам деятельности (Management by objectives). Комплексные формы и процедуры оценки (Performance appraisal and management). Построение диагностической системы оценки персонала</p>
2	Аттестация как метод оценки персонала	<p>Планирование и организация аттестации персонала в компании. "Классическая" аттестация. Подготовка к аттестации. Мероприятия, документы, характеристика аттестуемого. Правовые основы аттестации. Ответственность работодателя за нарушение прав работника при проведении аттестации. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации. Место диагностики персонала в системе оценки и аттестации. Основные инструменты диагностики персонала: психологические методы диагностики, требования и ограничения при их использовании в организации. Построение программ поддержки психологического климата в коллективе. Разработка и моделирование диагностической карты. Принятие решений по результатам оценки. Использование результатов оценки. Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий. Связь оценки с вознаграждением и развитием персонала</p>
3	Развитие персонала	<p>Разработка плана развития персонала по результатам проведения оценки и аттестации персонала. Увольнения и перемещения по результатам аттестации. Основные элементы развития персонала и их взаимосвязь в системе управления человеческими ресурсами. Обучение взрослых, этапы, специфика, инструменты. Формирование кадрового резерва. Формирование карьерных планов</p>

## 5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Место оценки персонала в системе управления персоналом. Методы оценки персонала	2	–	–	20	22
2	Аттестация как метод оценки персонала	–	4	–	20	24

3	Развитие персонала	2	2	–	22	26
---	--------------------	---	---	---	----	----

## 6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

### 6.1. Основная литература

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81561.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Абакумова, Н. Н. Социально-экономический аудит персонала : учебное пособие / Н. Н. Абакумова, И. С. Бажутин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 175 с. — ISBN 978-5-4497-1191-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108248.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

3. Дегтерева, М. Р. Совершенствование системы оценки персонала промышленного предприятия : монография / М. Р. Дегтерева, И. А. Войниченко. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2020. — 78 с. — ISBN 978-5-4497-0819-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/101274.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

4. Афанасьева, О. С. Экспертиза условий труда: специальная оценка условий труда на предприятиях : учебное пособие / О. С. Афанасьева, О. В. Тихонова. — Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2020. — 80 с. — ISBN 978-5-7782-4146-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99246.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

### 6.2. Дополнительная литература

1. Система оценки персонала в организации : учебник / И. А. Иванова, Е. В. Камнева, И. А. Кохова [и др.] ; под редакцией М. В. Полевой. — Москва : Прометей, 2018. — 280 с. — ISBN 978-5-907003-87-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/94528.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

2. Пугачев, В. П. Планирование персонала организации : учебное пособие / В. П. Пугачев. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 233 с. — ISBN 978-5-4487-0221-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/74954.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/74954>.

3. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-9961-1577-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83739.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей.

4. Зайнетдинова, И. Ф. Оценка деятельности работников организации : учебно-методическое пособие / И. Ф. Зайнетдинова. — Екатеринбург : Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2016. — 120 с. — ISBN 978-5-7996-1786-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/68274.html> (дата обращения: 16.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

## **7. Ресурсы Интернета**

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Портал электронного обучения ВГСПУ. URL: <http://lms.vspu.ru>.
3. Научная электронная библиотека Elibrary. URL: <http://elibrary.ru>.
4. Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru>.

## **8. Информационные технологии и программное обеспечение**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Пакет офисных приложений (редактор текстовых документов, презентаций, электронных таблиц).

## **9. Материально-техническая база**

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Оценка персонала» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской и стационарным или переносным комплексом мультимедийного презентационного оборудования.
2. Методический, наглядный и раздаточный материал для организации групповой и индивидуальной работы обучающихся.

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Дисциплина «Оценка персонала» относится к вариативной части блока дисциплин и является дисциплиной по выбору. Программой дисциплины предусмотрено чтение лекций и проведение практических занятий. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

Лекционные занятия направлены на формирование глубоких, систематизированных знаний по разделам дисциплины. В ходе лекций преподаватель раскрывает основные, наиболее сложные понятия дисциплины, а также связанные с ними теоретические и практические проблемы, даёт рекомендации по практическому освоению изучаемого материала. В целях качественного освоения лекционного материала обучающимся рекомендуется составлять конспекты лекций, использовать эти конспекты при подготовке к практическим занятиям, промежуточной и итоговой аттестации.

Практические занятия являются формой организации педагогического процесса, направленной на углубление научно-теоретических знаний и овладение методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения учебных действий в сфере изучаемой науки. Практические занятия предполагают детальное изучение обучающимися отдельных теоретических положений учебной дисциплины. В ходе практических занятий формируются умения и навыки практического применения теоретических знаний в конкретных ситуациях путем выполнения поставленных задач, развивается научное мышление и речь, осуществляется контроль учебных достижений обучающихся.

При подготовке к практическим занятиям необходимо ознакомиться с теоретическим материалом дисциплины по изучаемым темам – разобрать конспекты лекций, изучить литературу, рекомендованную преподавателем. Во время самого занятия рекомендуется

активно участвовать в выполнении поставленных заданий, задавать вопросы, принимать участие в дискуссиях, аккуратно и своевременно выполнять контрольные задания.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

## **11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Оценка персонала» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

## **12. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.