

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методы оценки персонала

для студентов, обучающихся по направлению подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

(квалификация (степень) бакалавр)

Общая трудоемкость – 3 зачетные единицы

1. Цели и задачи освоения учебной дисциплины.

Цель: основной целью изучения дисциплины «Методы оценки персонала» является формирование формирования знаний и умений в области современных направлений оценки человеческих ресурсов и основных методов оценки персонала, а также формулирование компетенций, необходимых в профессиональной деятельности бакалавра по направлению «Управление персоналом».

Целью изучения курса «Методы оценки персонала» является формирование следующих компетенций: освоивший курс должен осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); знать основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме и уметь применять их на практике; знать цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, уметь разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владеть навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владеть навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

Задачи: основными задачами дисциплины «Методы оценки персонала» являются:

- ознакомление с основными современными подходами к проблеме оценки человеческих ресурсов;
- формирование представлений о сущности оценки персонала на разных этапах развития организации;
- приобретение знаний в области оценки персонала при профессиональном отборе работников, повышении их квалификации, профессиональном продвижении;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим методы оценки персонала;
- овладение организационными, психологическими методами и технологиями оценки персонала;
- приобретение опыта оценки персонала в организационно-деятельностных, деловых и ролевых играх и тренингах.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

общепрофессиональных:

ОПК-9 осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации;

профессиональных:

ПК-3 знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике;

ПК-7 знание 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-20 умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- понятие оценки персонала;
- особенности оценки персонала;
- виды оценок персонала;
- методы и технологии оценки персонала;
- понятие и виды аттестации персонала;
- порядок проведения аттестации персонала;
- правовые последствия аттестации персонала;
- порядок оформления документов при проведении аттестации персонала;

уметь:

- проводить оценку и аттестацию персонала;
- оценивать эффективность работы персонала;
- оформлять аттестационные документы;
- определять потребность организации в работниках

владеть:

- навыками проведения аттестации и оценки персонала;
- современными методами и технологиями оценки персонала..

3. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Методы оценки персонала» относится к базовой части Блока 1 дисциплин (модулей) и рассматривается как обязательный компонент

профессиональной подготовки бакалавра. Обучение осуществляется на основе гуманитарных, экономических и управленческих знаний, полученных ранее.

Требования к уровню подготовки студента — сформированность системных знаний по дисциплинам: «Основы управления персоналом» «Экономика и социология труда», «Организация, нормирование и оплата труда», «Деловые коммуникации», «Организационное поведение» умение применять полученные знания в практической (учебной) деятельности. По итогам изучения вышеназванных дисциплин у студентов должны быть на начальном этапе частично сформированы следующие компетенции: ОК-3, ОК-7, ОПК-1, ОПК-5, ОПК-4, ОПК-6, ОПК-7, ОПК-8, ОПК-9, ПК-5, ПК-6, ПК-14, ПК-22, ПК-26, ПК-28, ПК-31, ПК-33, ПК-34, ПК-36, ПК-37.

К началу изучения дисциплины «Методы оценки персонала» студент должен обладать следующими знаниями:

- основ организационного проектирования системы и технологий управления персоналом;

- основ организации трудовых процессов при всестороннем изучении их элементов и исследовании затрат рабочего времени, обоснования экономической эффективности мероприятий по совершенствованию организации труда;

- содержания, принципов и показателей эффективности труда;

умениями:

- применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения уровня профессиональной компетентности;

- уметь выбирать целевые и смысловые установки для своих действий и поступков;

- ориентироваться в социальных процессах в сфере труда, методах нормирования, проведения исследований трудовых процессов, планирования производительности труда;;

навыками:

- целостного подхода к анализу разноуровневых проблем;

- ясного и четкого изложения мыслей;

- применения современных технологий управления персоналом организации (найма, отбора, приема и расстановки персонала; социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; организации труда персонала, высвобождения персонала).

Дисциплина «Методы оценки персонала» является базой для освоения дисциплин базовой и вариативной части учебного плана, таких как: «Управление социальным развитием персонала», «Основы управленческого консультирования», «Менеджмент качества в управлении», «Мотивация и стимулирование труда». Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины, могут быть использованы при написании выпускной квалификационной работы.

Знания и умения, приобретаемые студентами после изучения дисциплины, будут использоваться в практической управленческой

деятельности при формировании, анализе и совершенствовании системы управления персоналом организации.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: Доцент кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики, кандидат экономических наук, Фадеева Юлия Вячеславовна.

6. Дополнительные сведения.