

**Аннотация
рабочей программы учебной дисциплины
«Оценка персонала»**

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

Цель изучения дисциплины «Оценка персонала» является формирование у студентов навыков самооценки и деловой оценки персонала на основе расширенных знаний о современных технологиях диагностики профессионального и личностного потенциала сотрудников организации, а также формирование мотивации к саморазвитию.

1.2. Задачи учебной дисциплины:

1. Изучить закономерности функционирования государственной политики доходов и заработной платы;
2. Знать основные подходы к проблеме регулирования доходов и заработной платы;
методы построения и анализа политики доходов и заработной платы на предприятиях (организациях);
- критерии оценки эффективности политики доходов и заработной платы.
1. Изучить подходы в изучении моделей управления персоналом.
2. Знать зависимость формирования различных школ по формированию моделей менеджмента.
3. Определить характерные черты в формировании, развитии и основных тенденций в каждой школе.
4. Различать изменения в процедурах и методах формирования моделей управления персоналом.
5. Понимать изменения в методах формирования моделей управления персоналом.
6. Определять характерные черты в формировании, развитии и основных тенденций в каждой школе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина относится к вариативной части (Обязательные дисциплины Блока Б1. Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

При изучении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении специальных дисциплин «Маркетинг персонала», «Кадровый консалтинг».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Оценка персонала», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Качественные методы и технологии в управлении персоналом», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Управление персоналом организации», «Управление производительностью труда», а также для прохождения преддипломной практики.

3.ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-3	Знание основ найма персонала, разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, применять технологии текущей деловой оценки и аттестации персонала, навыки получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	<i>Знать:</i> основы разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала. <i>Уметь:</i> разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности. <i>Владеть:</i> навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.
ПК-7	Навыки анализа и планирования экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности организации и показателей по труду, в том числе оценки результатов и эффективности труда, анализа состава и движения кадров, а также навыки разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению	<i>Знать:</i> основы анализа и планирования экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности организации и показателей по труду. <i>Уметь:</i> оценивать результатов и эффективности труда. <i>Владеть:</i> навыками анализа состава и движения кадров.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Особенности оценки персонала на современном этапе развития системы управления персоналом.

Понятие «оценка персонала» («деловая оценка персонала») и его отличия от понятий «оценка трудовых ресурсов» и «оценка трудовой деятельности». Требования рынка труда к персоналу.

Раздел 2. Формы и виды оценки персонала и трудовой деятельности

Основные цели оценки персонала: определение места сотрудника в организационной структуре; разработка программы развития сотрудника; определение критериев и размера оплаты труда.

Проблема соотношения оценки персонала и диагностики качеств персонала, оценки персонала и анализа деятельности.

Сложности формирования критериев оценки кандидата.

Раздел 3. Методы оценки персонала

Структура целей и задач оценки персонала. Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности. Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками. Основные требования (системность, объективность, надежность, достоверность, прогностичность, комплексность, технологичность) к процедуре оценки их применение как способы преодоления проблем оценки персонала

Раздел 4 Современные формы организации оценки персонала

Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности.

Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Традиционные технологии (лекция, семинарское занятие, консультации, индивидуальные консультации, экзамен).

Широкое использование в учебном процессе тестовых заданий, математических и логических задач.

Освоение учебного материала в полном объеме и закрепление полученных знаний в рамках семинарских занятий предполагает активную самостоятельную подготовку.

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

Баранник Ю.Г., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда.

