

Аннотация дисциплины «Технологии оценки человеческих ресурсов»

1. Цель и задачи изучения дисциплины

1.1. Цель изучения дисциплины – формирование у студентов навыков проведения процедуры деловой оценки человеческих ресурсов 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:

- определить место оценки человеческих ресурсов в кадровом менеджменте, цели, задачи, функции и принципы оценки человеческих ресурсов;
- изучить особенности процедуры оценки человеческих ресурсов в организации;
- усвоить оценочные методы и критерии, определить организационные проблемы проведения процедур оценки человеческих ресурсов;
- овладеть методикой количественных, качественных и комбинированных методов оценки человеческих ресурсов;
- усвоить технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей, методики оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированных и психологических методов оценки человеческих ресурсов.

2. Место дисциплины в структуре ООП

2.1. Цикл (раздел) ООП:

Дисциплина «Технологии оценки человеческих ресурсов» относится к вариативной части (Обязательные дисциплины) Блока Б1. Профессионального цикла.

2.2. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами ООП

При освоении дисциплины требуются знания и умения, полученные при изучении дисциплин «Методология и методы научных исследований», «Информационные технологии управления персоналом», «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии управления развитием персонала».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Технологии оценки человеческих ресурсов», необходимы магистрантам для прохождения научно-исследовательской и преддипломной практик, а также для написания магистерской диссертации.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-3	Умение разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала, определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<i>Знать:</i> основы политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала <i>Уметь:</i> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <i>Владеть:</i> навыками проведения текущей деловой оценки персонала

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-4	Умение разрабатывать и внедрять политику профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала, управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации	<i>Знать:</i> основы политики профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала <i>Уметь:</i> разрабатывать и внедрять политику профессиональной и социальной адаптации персонала, обучения и развития персонала <i>Владеть:</i> навыками управления трудовой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала организации
ПК-12	Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, умением применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования, анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации	<i>Знать:</i> основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации <i>Уметь:</i> применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования <i>Владеть:</i> навыками анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации
ПК-36	Знание и умение анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы и услуги по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон	<i>Знать:</i> основы разработки программ по поддержанию здоровья сотрудников и их защите от небезопасных условий и действий со стороны других лиц и сторон <i>Уметь:</i> анализировать, разрабатывать, внедрять и оценивать программы по поддержанию физического и душевного здоровья сотрудников <i>Владеть:</i> навыками разработки программ по обеспечению безопасных для жизни и здоровья людей условий труда

4. Содержание дисциплины:

Место и роль оценки человеческих ресурсов в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки человеческих ресурсов. Особенности процедуры оценки человеческих ресурсов в организации. Определение оценочных методов и критериев. Организационные проблемы проведения процедур оценки человеческих ресурсов. Количественные методы оценки человеческих ресурсов. Комбинированные

методы оценки человеческих ресурсов. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы. «Спорные» и психологические методы оценки человеческих ресурсов.

5. Образовательные технологии

В учебном процессе предусмотрено использование традиционных и интерактивных образовательных технологий, в том числе:

– чтение лекций в форме монолога с использованием мультимедийного комплекса, а также с элементами диалога и дискуссии;

– семинарская система обучения (устный опрос, тестирование, выполнение практических и расчетных заданий, анализ конкретных ситуаций, разработка проблемы и подготовка докладов, презентаций);

– научно-исследовательская работа (подготовка научных статей по проблематике, связанной с тематической направленностью дисциплины).

– консультации в рамках внеаудиторной (самостоятельной и индивидуальной) работы.

Методы обучения: по источнику информации – словесные, наглядные, практические; по уровню включения в познавательную самостоятельную деятельность – объяснительно иллюстративный, интерактивный, репродуктивный, проблемного изложения, частично поисковый, исследовательский; по компонентам учебной деятельности – организации и осуществления учебно-познавательной деятельности, стимулирования, мотивации учебной деятельности, контроля, анализа, оценивания учебной деятельности.

Разработчик рабочей программы:

Киселёва А.А., к.э.н., доцент кафедры управления персоналом и экономики труда