

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:

ФИО: Костина Лариса Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.08.2022 10:47

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ

ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ"

Факультет

Государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда



"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор по УРиМС

Л.Н. Костина

26.08.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.07

"Технологии оценки человеческих ресурсов"

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом


Квалификация	МАГИСТР
Форма обучения	очная
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Год начала подготовки по учебному плану	2022

Донецк
2021

Составитель:
канд. гос. упр., доцент

 Е.Н. Лошинская

Рецензент:
канд. экон. наук, доцент

 - А.А. Киселева

Рабочая программа дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" разработана в соответствии с:

Государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" (квалификация "магистр") (приказ Министерства образования и науки ДНР от 04.05.2020 г. № 57-НП);

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом ГОУ ВПО "ДОНАУИГС" от 26.08.2022 протокол № 1/4.

Срок действия программы: 2022-2024

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 26.08.2022 № 1

Заведующий кафедрой:

канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.


(подпись)

Одобрено Предметно-методической комиссией кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 26.08.2022 г. № 1

Председатель ПМК:

канд. экон. наук, доцент Киселева А.А.


(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " 03 " мая 2023 г. № 13

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.



(подпись)

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

"УТВЕРЖДАЮ"

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2024 г. № ____

Зав. кафедрой канд.гос.упр., доцент, Стадник А.М.

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины: формирование у магистров знаний в области теоретических основ и прикладных аспектов организационных и экономических проблем управления персоналом и формирование у студентов навыков их решения; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование знаний об основных технологиях оценки ЧР;
определение особенностей процедуры оценки ЧР в организации;
определение организационных проблем проведения процедур оценки ЧР;
овладение методами оценки ЧР;
применение инструментария оценки ЧР;
умение разбираться в современных проблемах, имеющих непосредственное отношение к ЧР;
формирование навыков самостоятельной исследовательской работы.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
------------------------	------

1.3.1. Дисциплина "Технологии оценки человеческих ресурсов" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Современные проблемы управления персоналом

1.3.2. Дисциплина "Технологии оценки человеческих ресурсов" выступает опорой для следующих элементов:

Преддипломная практика

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-2: Способен осуществлять анализ рынка труда, определять потребность в персонале, оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию бюджета на персонал, составлять профиль должности, создавать организационную структуру, определять цели, задачи, функции структурных подразделений, определять показатели эффективности работы структурных подразделений и организации в целом

Знать:

Уровень 1	методологию анализа рынка труда, оценки кадрового потенциала, эффективности работы структурных подразделений и организации в целом
Уровень 2	мероприятия по обеспечению персоналом
Уровень 3	типы организационных структур, цели, задачи, функции структурных подразделений и организации в целом

Уметь:

Уровень 1	анализировать рынок труда, определять потребность в персонале, оценивать кадровый потенциал и интеллектуальный капитал персонала и организации в целом
Уровень 2	разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию бюджета персонала
Уровень 3	создавать организационную структуру, определять цели, задачи, функции структурных подразделений, определять показатели эффективности работы структурных подразделений и организации в целом

Владеть:

Уровень 1	инструментами анализа рынка труда, анализа потребности в персонале, оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом
Уровень 2	опытом разработки предложений по обеспечению персонала, формирования бюджета на персонал, составления профиля должности
Уровень 3	механизмом формирования организационной структуры, определения эффективности работы структурных подразделений и организации в целом

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-3: Способен реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда, технологии оперативного управления и развития персонала, развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала

Знать:	
Уровень 1	технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда
Уровень 2	технологии оперативного управления и развития персонала
Уровень 3	методологию аудита и контроллинга персонала, проектные мероприятия по эффективной работе персонала
Уметь:	
Уровень 1	реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда
Уровень 2	использовать оперативное управление, развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации
Уровень 3	проводить аудит и контроллинг персонала, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала
Владеть:	
Уровень 1	технологиями, формами и методами оценки персонала и результатов его труда
Уровень 2	технологиями оперативного управления и развития персонала
Уровень 3	навыками проведения аудита и контроллинга персонала, разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала

В результате освоения дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" обучающийся

3.1	Знать:
	методы управления деятельностью и подразделением организации;
	философию и виды, формы, типы концепции управления и формы кадровой и социальной политики;
	виды оперативного управления персоналом организации
	мероприятия по обеспечению персоналом
	цели, задачи, функции структурных подразделений и организации в целом
	технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда
	технологии оперативного управления и развития персонала
	методологию аудита и контроллинга персонала, проектные мероприятия по эффективной работе персонала
3.2	Уметь:
	проектировать организационные изменения;
	руководить проектной деятельностью и подразделением организации;
	руководить процессной деятельностью и подразделением организации;
	разрабатывать философию и концепцию управления в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;
	внедрять эффективную кадровую и социальную политику в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;
	проводить стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
	анализировать рынок труда, определять потребность в персонале, оценивать кадровый потенциал и интеллектуальный капитал персонала и организации в целом
	разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию бюджета персонала
	создавать организационную структуру, определять цели, задачи, функции структурных подразделений, определять показатели эффективности работы структурных подразделений и организации в целом
	реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда
	использовать оперативное управление, развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации
	проводить аудит и контроллинг персонала, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала
3.3	Владеть:
	навыками внедрения концепции работы с персоналом;

	инструментами анализа рынка труда, анализа потребности в персонале, оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом
	опытом разработки предложений по обеспечению персонала, формирования бюджета на персонал, составления профиля должности
	технологиями, формами и методами оценки персонала и результатов его труда
	технологиями оперативного управления и развития персонала
	опытом проведения аудита и контроллинга персонала, разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала
	механизмом формирования организационной структуры, определения эффективности работы структурных подразделений и организации в целом
	технологиями, формами и методами оценки персонала и результатов его труда
	технологиями оперативного управления и развития персонала
	навыками проведения аудита и контроллинга персонала, разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Технологии оценки человеческих ресурсов" видом промежуточной аттестации является Зачет с оценкой	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Технология проведения процедуры оценки человеческих ресурсов						
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Лек/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Сем зан/	3	4	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Ср/	3	7	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2	0	

				Э1 Э2 Э3		
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Лек/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Сем зан/	3	4	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Ср/	3	7	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Лек/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Сем зан/	3	4	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Ср/	3	7	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки и качественные методы оценки человеческих ресурсов						
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Лек/	3	4	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Сем зан/	3	4	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Ср/	3	7	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Лек/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Сем зан/	3	4	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2	0	

				Э1 Э2 Э3		
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Ср/	3	6	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 3. Технологии современных методов оценки человеческих ресурсов						
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Лек/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Сем зан/	3	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Ср/	3	6	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Лек/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Сем зан/	3	4	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Ср/	3	6	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Лек/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.2 Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Сем зан/	3	6	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.2 Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Ср/	3	6	ПК-2 ПК-3	Л1.2Л2.2 Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Консультация /Конс/	3	2	ПК-2 ПК-3	Л1.1 Л1.2Л2.1	0	

				Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3		
--	--	--	--	------------------------------	--	--

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Королева, Л. А.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (376 с.)	Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019
Л1.2	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2019

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Блинов, А. О., Дресвянников, В. А.	Управленческое консультирование : учебник для магистров (212 с.)	Москва : Дашков и К, 2020
Л2.2	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А. А. Киселева, Е. Н. Лошинская	Технологии оценки человеческих ресурсов: конспект лекций : конспект лекций (118)	Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2023
Л3.2	Е. Н. Лошинская	Технологии оценки человеческих ресурсов : методические рекомендации для проведения	Донецк : ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2023

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		семинарских занятий (29 с.)	
4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"			
Э1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU		http://elibrary.ru/defaultx.asp
Э2	Российская государственная библиотека. Удаленные сетевые ресурсы		http://www.forecast.ru . http://olden.rsl.ru/ru/networkresources
Э3	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»		https://cyberleninka.ru/
4.3. Перечень программного обеспечения			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства: Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса. Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle. Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение: Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»; ПО «Microsoft Office 2010»; Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»; ПО «Антивирус Касперского».			
4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы			
eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: https://elibrary.ru/defaultx.asp Портал дистанционного обучения «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831			
4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины			
Лекционные занятия проводятся в учебной аудитории 805 1 корпуса. Семинарские занятия проводятся в учебной аудитории 313 6 корпуса. При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.			

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания	
1.	Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.
2.	Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте.
3.	Понятие и сущность оценки ЧР.
4.	Цели, задачи, принципы и функции оценки ЧР.
5.	Системы оценки ЧР и их классификация.
6.	Процедура оценки ЧР и её структура.
7.	Выбор целей оценки ЧР организации.
8.	Объекты и субъекты оценки ЧР.
9.	Оценочные критерии в системе оценки ЧР.
10.	Оценочные методики и правила выбора метода оценки ЧР.
11.	Проблемы процедур оценки ЧР в современных организациях.
12.	Определение эффективности оценочных методик.
13.	Соппротивление оценке со стороны сотрудников организации.
14.	Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.

15. Проблемы оценки управленческого персонала организации.
16. Сущность биографических методов оценки.
17. Технология метода наблюдения.
18. Технология проведения анкетирования и личностных опросников.
19. Интервью как метод оценки ЧР.
20. Сущность метода контрольных карт.
21. Сущность метода критических случаев.
22. Технология оценки ЧР методом ранжирования.
23. Технология оценки ЧР методом заданного распределения.
24. Сущность балльного метода оценки ЧР.
25. Особенности оценки ЧР методом коэффициентов.
26. Технология оценки ЧР методом дневников.
27. Технология оценки ЧР методом эталона.
28. Технология оценки ЧР методом шкалирования.
29. Особенности технологии оценки методом вынужденного выбора.
30. Сущность метода поведенческих рейтинговых шкал.
31. Описательный метод оценки ЧР.
32. Технология оценки персонала методом «ассесмент-центр».
33. Сущность и сферы применения метода управления по целям.
34. Особенности технологии оценки ЧР с помощью ССП.
35. Система КРІ для работников службы управления персоналом.
36. Сущность оценки ЧР методом «360 градусов».
37. Технология оценки ЧР по компетенция, построение модели компетенций.
38. Особенности, преимущества и недостатки автоматизированных методов оценки ЧР.
39. Оценка ЧР методом физиогномики.
40. Технология оценки ЧР методом графологии.
41. Особенности оценки ЧР по группе крови.
42. Применение метода оценки ЧР на полиграфе.
43. Цели и задачи психологических методов оценки.
44. Виды психологических тестов и особенности их применения.

5.2. Темы письменных работ

1. Понятия «оценка» и «аттестация» ЧР.
2. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки ЧР.
3. Понятие валидности оценочного метода.
4. Сферы применения «ассесмент-центра».
5. Цели и задачи психологических методов оценки.
6. Виды психологических тестов и особенности их применения.
7. Виды психологических тестов.
8. Тесты способностей.
9. Когнитивные тесты.
10. Проективные методы оценки

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных / семинарских занятиях (фронтальный, индивидуальный), письменной проверки (письменные домашние задания, ответы на вопросы, тестовые задания, контрольные задания), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии – зачет с оценкой.

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с

учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Обучающемуся рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только основной литературой, необходимо конспектировать лекции, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой. Для улучшения качества освоения материала необходимо в день лекции повторно изучить сделанный на занятиях конспект, повторить новые понятия, составить структурно-логическую схему лекции. В самостоятельную работу обучающихся входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям, выполнение индивидуальных заданий.

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.07 «Технологии оценки человеческих ресурсов»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Составитель: Лошинская Е.Н., доцент

Кафедра: управления персоналом и экономики труда

Представленная на рецензию рабочая программа дисциплины Б1.В.07 «Технологии оценки человеческих ресурсов» разработана в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», (квалификация «магистр»), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 04.05.2020 г. № 57- НП; Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020г. №958).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки магистров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося (ОПК-4, ПК-2) формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по курсу, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного владения дисциплиной.

Таким образом, рабочая программа дисциплины Б1.В.07 «Технологии оценки человеческих ресурсов» соответствует всем требованиям к реализации программы и может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:
доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. экон. наук, доцент

26.08.2022 г.



А.А.Киселева