

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Панарин Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 17.11.2023 14:53:18

Уникальный программный ключ:

a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования

«Московский психолого-социальный университет»

Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)

Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

Принято:

Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.

Протокол №5

Факультет экономики и права

Рабочая программа учебной дисциплины

Оценка персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Третьяков А.Л.,

старший преподаватель кафедры экономики и управления

Москва 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине ...	12
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Оценка персонала».....	15
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	15
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	18
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	19
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.	19
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	21
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	23
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	24
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	25
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	28
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	28
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	28
10.2. Электронно-библиотечная система.....	29
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	29
10.4. Информационные справочные системы.....	29
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	29
12. Лист регистрации изменений	31

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Оценка персонала» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Оценка персонала». Дисциплина дает целостное представление об оценке деятельности персонала в организации.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 семестре для очной формы обучения, на 4 курсе в 8 семестре и на 5 курсе в 9 семестре для очно-заочной и заочной форм обучения, форма контроля – зачёт с оценкой для очной и очной-заочной форм обучения; зачёт и зачёт с оценкой для заочной формы обучения.

Цель изучения дисциплины:

- расширение, систематизация и закрепление теоретических знаний, а также приобретение практических навыков студентами в области оценки персонала при решении стратегических задач управления персоналом

Задачи:

- дать понимание сущности оценки персонала;
- описать наиболее известные и часто применяемые методы оценки персонала;
- описать основные сферы применения оценочных методов;
- практически осуществить описанные методы.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ПК-6 - Знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике.

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесённого с федеральным государственным образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-6	Знание основ развития рынка труда, научной организации и нормирования труда, социальной работы, владение навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики, лидерства и принципов формирования команды и умения применять их на практике	ПК-6.1. Знает основы развития рынка труда и его роль в функционировании современной организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-6.2. Знает особенности процессов групповой динамики, реализации лидерства и формирования команды в организации	
		ПК-6.3. Умеет устанавливать соответствие методов оценки целям оценки персонала	
		ПК-6.4. Умеет анализировать результаты исследования в соответствии с целью оценки	
		ПК-6.5. Владеет навыками анализа работ и рабочих мест, оценки персонала, оптимизации норм обслуживания и численности персонала организации	

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3.1 Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

	Всего часов
--	--------------------

Объём дисциплины	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	40	40	16
Аудиторная работа (всего):	40	40	16
в том числе:			
Лекции	16	16	8
семинары, практические занятия	24	24	8
лабораторные работы			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	104	104	120
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачёт			4
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачёт с оценкой			4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Тема 1 Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений.	8	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
2	Тема 2 Цели и задачи оценки персонала.	8	14	2		2		10			Устный опрос

3	Тема 3. Оценка кандидатов на вакантное место.	8	14	2		2		10			Устный опрос
4	Тема 4. Оценка уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.	8	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
5	Тема 5. Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва.	8	14	2		2		10			Устный опрос, доклад Контрольный срез
6	Тема 6. Методы оценки персонала	8	24	2		2		10			Устный опрос, доклад
7	Тема 7. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма	8	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
8	Тема 8. Экспертная оценка персонала.	8	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
9	Тема 9. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	8	12			2		10			Устный опрос, доклад
10	Тема 10. Ассесмент-центр (АЦ) и его основные функции.	8	12			2		10			Устный опрос, доклад
11	Тема 11. Кадровый аудит.	8	8			4		4			
	ИТОГО		144	16		24		104			Зачёт с оценкой

для очно-заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Тема 1 Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений.	8	15	2		3		13			Устный опрос, доклад

2	Тема 2 Цели и задачи оценки персонала.	8	15	2		3		13			Устный опрос
3	Тема. 3. Оценка кандидатов на вакантное место.	8	15	2		3		13			Устный опрос
4	Тема 4. Оценка уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.	8	15	2		3		13			Устный опрос, доклад
			72	8		12		52			
5	Тема 5. Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва.	9	10	1		2		7			Устный опрос, доклад Контрольный срез
6	Тема 6. Методы оценки персонала	9	10	1		2		7			Устный опрос, доклад
7	Тема 7. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма	9	10	1		2		7			Устный опрос, доклад
8	Тема 8. Экспертная оценка персонала.	9	10	1		2		7			Устный опрос, доклад
9	Тема 9. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	9	10	1		2		7			Устный опрос, доклад
10	Тема 10. Ассесмент-центр (АЦ) и его основные функции.	9	9	1		1		7			Устный опрос, доклад
11	Тема 11. Кадровый аудит.	9	13	2		1		10			
			72	8		12		52			
	ИТОГО		144	16		24		104			Зачёт с оценкой

для заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия	Самостоятельная работа	Контрольная работа	

				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				
1	Тема 1 Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений.	8	17	1		1		15		Устный опрос, доклад
2	Тема 2 Цели и задачи оценки персонала.	8	17	1		1		15		Устный опрос
3	Тема. 3. Оценка кандидатов на вакантное место.	8	17	1		1		15		Устный опрос
4	Тема 4. Оценка уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.	8	17	1		1		15		Устный опрос, доклад
			72	4		4		60		4 Зачёт
5	Тема 5. Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва.	9	11	1				10		Устный опрос, доклад Контрольный срез
6	Тема 6. Методы оценки персонала	9	11	1				10		Устный опрос, доклад
7	Тема 7. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма	9	11	1				10		Устный опрос, доклад
8	Тема 8. Экспертная оценка персонала.	9	12	1		1		10		Устный опрос, доклад
9	Тема 9. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	9	11			1		10		Устный опрос, доклад
10	Тема 10. Ассесмент-центр (АЦ) и его основные функции.	9	6			1		5		Устный опрос, доклад
11	Тема 11. Кадровый аудит.	9	6			1		5		
			72	4		4		60		4 Зачёт с оценкой
	ИТОГО		144	8		8		120		8 (зачёт + зачёт с оценкой)

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тема 1. Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений

Содержание лекционного курса

Понятие «оценка персонала» («деловая оценка персонала») и его отличия от понятий «оценка трудовых ресурсов» и «оценка трудовой деятельности». Оценка персонала в структуре функций службы управления персоналом на современном производстве. Требования рынка труда к персоналу, его связь с развитием международного рынка труда, обусловленного вступлением России во Всемирное торговое общество. Современные подходы к понятиям «эффективность деятельности предприятия» и «эффективность профессиональной деятельности».

Содержание практических занятий

Практическая работа по темам: «Общее и различное в понятиях «оценка персонала», «оценка трудовых ресурсов», «оценка трудовой деятельности». «Роль оценки персонала в структуре функций службы управления персоналом».

Тема 2. Цели и задачи оценки персонала.

Содержание лекционного курса

Основные цели оценки персонала: определение места сотрудника в организационной структуре; разработка программы развития сотрудника; определение критериев и размера оплаты труда. Структура целей и задач оценки персонала. Проблемы оценки персонала. Проблема соотношения оценки персонала и диагностики качеств персонала, оценки персонала и анализа деятельности. Сложности формирования критериев оценки кандидата. Трудности экспертной оценки и способы преодоления субъективности. 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 и их применение как способы преодоления проблем оценки персонала.

Содержание практических занятий

Практическая работа по темам: «Определение зон развития личностных качеств». «Процедура оценки результативности труда работников и требования к ней». «Оценка «синдрома выгорания» в профессиях системы «Человек - человек». «Влияние рискованности-осторожности и уровня притязаний на лидерские качества». «Оценка стиля руководства в соответствии с классификацией стилей руководства по К. Левину и Р. Лайкерту». «Оценка стиля руководства на основе управленческой решетки Р. Блейка и Дж. Мутона».

Тема 3. Оценка кандидатов на вакантное место

Содержание лекционного курса

Оценка претендентов на вакантное место как форма входного контроля качества персонала и оценка профессионализма. Профессионально важные качества в структуре профессионализма. Оценка профессионально важных качеств (компетентности). Значение оценки уровня профессионализма для разработки, дифференцированной профессиограммы, описывающей психологические требования в работник. Оценка профессиональной мотивации и профессиональной самооценки. Влияние мотивации на выбор профессии, сферы деятельности, продолжительность выполнения обязанностей, связанных с профессией, эффективности профессиональной деятельности и удовлетворенность человека своим трудом. Зависимость оценки мотивации от этапа развития профессиональной карьеры. Специфика оценки при приеме новых сотрудников, при ротации и при повышении в должности. Основные методы оценки кандидатов на вакантное место.

Содержание практических занятий

Практическая работа по темам: «Тесты на профессиональную пригодность, общие тесты способностей, биографические тесты, личностные тесты, интервью, анкеты, самооценка, наблюдение, экспертная оценка»

Тема 4. Оценка уровня социально-психологической адаптации работника

предприятия.

Содержание лекционного курса

Специфика социально-психологической адаптации и ее критерии: отношение к производственному предприятию (лояльность), отношение к малой группе, отношение к руководителю, удовлетворенность отношений с сотрудниками. Оценка мотивационной структуры личности (производительной и потребительской мотивации) (По В.Э. Мильману). Оценка уровня развития адаптационных возможностей личности. Оценка показателей адаптированности – удовлетворенностью содержанием и условиями труда. Оценка дезадаптации как результата кратковременных и сильных (длительных и интенсивных) воздействий среды на человека. Оценка лояльности. Основные методы оценки уровня социально-психологической адаптации.

Содержание практических занятий

Практическая работа по темам: «Опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности (по Л.А. Верещагиной)». Группы методов АЦ. Основные участники планирования и проведения АЦ. Комплексная технология оценки персонала в рамках АЦ. Практическая работа по темам: «Технологические шаги АЦ». «Разработка плана АЦ»

Тема 5. Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва.

Содержание лекционного курса

Аттестационная оценка как способ выявления резервов повышения уровня отдачи работника, повышения производительности труда персонала. Соответствие критериев оценки персонала основной цели аттестации – рациональной расстановке кадров и их эффективному использованию.

Зависимость производительности труда от качества персонала, результативности и эффективности труда работников. Соотношение «психического выгорания» и «профессионального выгорания».

Соотношение кадрового резерва с личной карьерой сотрудников

Оценка личностных качеств будущего руководителя. Основные методы оценки личностных качеств сотрудников.

Содержание практических занятий

Условия проявления «синдрома выгорания». Основные методы оценки результативности деятельности персонала.

Оценка удовлетворенности трудом как показатель эффективности деятельности персонала. Основные методы оценки удовлетворенности трудом.

Цели формирования кадрового резерва и их характеристика. Определение зон развития личностных качеств.

Тема 6. Методы оценки персонала

Содержание лекционного курса

Классификация методов оценки персонала: тесты на профессиональную пригодность, общие тесты способностей, биографические тесты, личностные тесты, интервью, анкеты, самооценка, наблюдение, экспертная оценка. Методы индивидуальной и групповой оценки. Оценка персонала на основе психограммы, количественной оценки элементов деятельности и описательных характеристик деятельности: параметрических, морфологических, функциональных.

Содержание практических занятий

Нетрадиционные методы (графологический метод, анализ фотографии, контекстные анализ рекомендаций, заявлений, автобиографий). Методы оценки трудовой деятельности: анкетирование, рейтинг, экспертиза, оценка по решающим ситуациям, метод классификации, сравнения по парам, метод заданного распределения. Соответствие методов оценки целям оценки персонала

Тема 7. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма.

Содержание лекционного курса

Задачи наблюдения и их анализ: определение характера профессиональных задач, структуры рабочих операций, направления и интенсивности потоков информации, участие различных анализаторных систем в приеме информации, объектов внимания и запоминания, особенностей профессионального взаимодействия. Разработка программы наблюдения по оценочным шкалам. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма (по М.А. Дмитриевой и Е.В. Дворцовой).

Содержание практических занятий

Работа в малых группах: «Разработка программы наблюдения по оценочным шкалам».

Вопросы для обсуждения: Сложности наблюдения. Сложности оценки.

Специфика программ наблюдения.

Тема 8. Экспертная оценка персонала.

Содержание лекционного курса

Причины и преимущества использования экспертной оценки. Основные цели экспертной оценки и их анализ: оценка личностных особенностей, оценка профессионально важных качеств личности, обучение работников и формирование кадрового резерва, проведение ротации управленческого персонала, разработка программ индивидуального обучения, планирование карьеры, изучение различий между групповой оценкой и самооценкой. Проектирование процедуры экспертной оценки для конкретного предприятия. Особенности составления словаря экспертной оценки как списка оцениваемых качеств. Особенности использования опросников типа «Листа Лимпана». Экспертная оценка профессионально важных качеств (по М.А. Дмитриевой).

Содержание практических занятий

Работа в малых группах: «Разработка словаря профессионально важных качеств менеджера по персоналу для экспертной группы». «Проектирование процедуры экспертной оценки для конкретного предприятия».

Вопросы для обсуждения: Сложности составления словаря экспертной оценки. Специфика процедуры экспертной оценки менеджера по персоналу бассейна реки Волги, Курской магнитной аномалии. Московской агломерации, зоны влияния аварии на Чернобыльской АЭС, Уральского региона, озера Байкал, нефте-и газоразработок севера Западной Сибири, др.

Тема 9. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом.

Содержание лекционного курса

Основные цели функционирования Центра оценки персонала. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов, по оценке персонала. Специфика Центра развития персонала (Development Centre) и Ассесмент-центра в структуре Центра оценки персонала.

Содержание практических занятий

Тренинг «Методика структурированного интервью для оценки групповые отношения» (на основе методики С.Д. Положенцева и Д.А. Руднева).

Вопросы для обсуждения: Валидность методики структурированного интервью. Возможности экспертной оценка для исследования групповых отношений (определение функций оценки).

Тема 10 Ассесмент-центр (АЦ) и его основные функции.

Содержание лекционного курса

Ассесмент-центр (АЦ) как оценочная система и метод комплексной оценки, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик, ориентированный на реальное рабочее поведение оцениваемых сотрудников и учет особенностей требований

должностных позиций. Технологические шаги АЦ: анализ требований должностной позиции, выбор методов вынесения оценочных суждений, планирование и проведение АЦ, агрегирование и интерпретация полученных данных, и их характеристики. Группы методов АЦ. Основные участники планирования и проведения АЦ: модераторы (тренеры), наблюдатели, специалисты по диагностике. Разработка плана АЦ. Освоение комплексной технологии оценки персонала в рамках АЦ.

Содержание практических занятий

Группы методов АЦ.

Основные участники планирования и проведения АЦ

Комплексная технология оценки персонала в рамках АЦ.

Практическая работа по темам: «Технологические шаги АЦ». «Разработка плана АЦ».

Тема 11. Кадровый аудит.

Содержание лекционного курса

Кадровый аудит как диагностика и оценка соответствия персонала организации ее целям и ценностям в критический период развития организации. Основные направления деятельности по кадровому аудиту. Особенности проведения кадрового аудита. Оценка персонала как требование современных систем менеджмента качества.

Содержание практических занятий

Работа в малых группах: «Проведение, обработка данных и их презентация по методикам:

- Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия (по Р.Х. Исмаилову).

- Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (по А.Г. Маклакову).

- Опросник для оценки уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации для рабочих (по О.Н. Родиной).

- Опросник А. Мехрабиана для оценки уровня мотивации достижения успеха (избежание неудач).

- Опросники А. Мехрабиана для оценки мотивации аффилиации»

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Оценка персонала» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Оценка персонала», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Оценка персонала в условиях отечественного производства и рыночных отношений	Современные подходы к понятиям «эффективность деятельности предприятия» и «эффективность профессиональной деятельности»	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 2. Цели и задачи оценки персонала	Основные требования (системность, объективность, надежность, достоверность, прогностичность, комплексность, технологичность) к процедуре оценки и их применение как способы преодоления проблем оценки персонала.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 3. Оценка кандидатов на вакантное место	Зависимость оценки мотивации от этапа развития профессиональной карьеры. Специфика оценки при приеме новых сотрудников, при ротации и при повышении в должности. Основные методы оценки кандидатов на вакантное место.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 4. Оценка уровня социально-психологической адаптации работника предприятия	Оценка дезадаптации как результата кратковременных и сильных (длительных и интенсивных) воздействий среды на человека. Оценка лояльности. Основные методы оценки уровня социально-психологической адаптации.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 5. Оценка персонала при аттестации и формировании кадрового резерва	Соотношение кадрового резерва с личной карьерой сотрудников Оценка личностных качеств будущего руководителя. Основные методы	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад

	оценки личностных качеств сотрудников.			
Тема 6. Методы оценки персонала	Оценка персонала на основе психogramмы, количественной оценки элементов деятельности и описательных характеристик деятельности: параметрических, морфологических, функциональных.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 7. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма	Разработка программы наблюдения по оценочным шкалам. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма (по М.А. Дмитриевой и Е.В. Дворцовой).	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 8. Экспертная оценка персонала	Особенности составления словаря экспертной оценки как списка оцениваемых качеств. Особенности использования опросников типа «Листа Лимпана». Экспертная оценка профессионально важных качеств (по М.А. Дмитриевой).	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 9. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	Специфика Центра развития персонала (Development Centre) и Ассесмент-центра в структуре Центра оценки персонала.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 10. Ассесмент-центр (АЦ) и его основные функции	Основные участники планирования и проведения АЦ: модераторы (тренеры), наблюдатели, специалисты по диагностике. Разработка плана АЦ. Освоение комплексной технологии оценки персонала в рамках АЦ.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 11. Кадровый аудит	Основные направления деятельности по	Работа в библиотеке, включая ЭБС.	Литература к теме, работа с интернет	Коллоквиум, доклад

	кадровому аудиту. Особенности проведения кадрового аудита. Оценка персонала как требование современных систем менеджмента качества.	Подготовка доклада-презентации.	источниками	
--	---	---------------------------------	-------------	--

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Оценка персонала»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии; «3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии; «2» - докладчик не раскрыл тему	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5
3	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя. «Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании	ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5

			основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.	
--	--	--	--	--

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачёт с оценкой - ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Сочетание полноты и лаконичности ответа; Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий); Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе; Логика и аргументированность изложения; Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; Культура ответа.</p>	<p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Оценка персонала», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>3. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>
2.	Зачёт - ПК-6.1, ПК-6.2, ПК-6.3, ПК-6.4, ПК-6.5	<p>При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рабочую программу дисциплины,</p>	<p>1.«зачтено» - правильность ответов на вопросы (верное, четкое, достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов, нормативно-правового материала и т.п.); полнота и лаконичность ответа; степень использования и понимания научных и</p>

		<p>нормативную, учебную и рекомендуемую литературу. Основное в подготовке к сдаче зачета - это повторение всего материала дисциплины. При подготовке к сдаче зачета обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачету, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. По завершению изучения дисциплины сдается зачет. В период подготовки к зачету обучающийся вновь обращается к уже изученному (пройденному) учебному материалу. Подготовка обучающегося к зачету включает в себя три этапа: самостоятельная работа в течение семестра; непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса; подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачета. Зачет проводится по вопросам, охватывающим весь пройденный материал дисциплины, включая вопросы, отведенные для самостоятельного изучения.</p>	<p>нормативных источников; умение связывать теорию с практикой; логика и аргументированность изложения материала; грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий; культура речи</p> <p>2. «не зачтено» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос, либо обучающийся не знает основных понятий дисциплины или не ориентируется в ее системе, не может определить предмет дисциплины.</p>
--	--	---	--

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся

6.3.1.1. Беседа по следующим вопросам курса:

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

1. Назовите специфику понятий «оценка персонала» («деловая оценка персонала»), «оценка трудовых ресурсов», «оценка трудовой деятельности».

2. Объясните, чем эффективность деятельности персонала отличается от результативности.

3. Дайте характеристику проблем при оценке эффективности деятельности персонала.

4. Назовите не менее трех причин того, почему социально-психологические методы могут быть использованы при оценке эффективности (экономического показателя) деятельности персонала.

5. Назовите основные направления деятельности по управлению персоналом, в которых оценка персонала для организации имеет первостепенное значение.

6. Перечислите специфические профессиональные требования к работникам службы управления персоналом при оценке персонала в связи с основными целями оценки персонала.

7. Объясните причины возникновения основных проблем оценки персонала.

Раздел 2. Формы и виды оценки персонала и трудовой деятельности

1. Сформулируйте не менее пяти специфических требований при оценке претендентов на вакантное место.

2. Объясните значение оценки уровня профессионализма для разработки дифференцированной профессиограммы.

3. Дайте анализ зависимости оценки мотивации персонала от этапа развития профессиональной карьеры.

4. Определите специфику оценки при приеме новых сотрудников, при ротации и при повышении в должности.

5. Перечислите основные методы оценки кандидатов на вакантное место и дайте их краткую характеристику.

6. Назовите критерии социально-психологической адаптации личности к новому месту работы и проанализируйте их с точки зрения результативности и эффективности деятельности.

7. Перечислите основные методы оценки уровня социально-психологической адаптации и дайте их краткую характеристику.

8. Охарактеризуйте основные цели и задачи оценки персонала в отличие от аттестации персонала.

9. Сформулируйте требования к процедуре оценки результативности труда работников.

10. Перечислите основные методы оценки результативности деятельности персонала и дайте их краткую характеристику.

11. Назовите основные показатели, по которым проводится оценка (самооценка) удовлетворенности сотрудников организации трудом.

Раздел 3. Методы и методики оценки персонала.

1. Перечислите основные методы оценки удовлетворенности трудом и дайте их краткую характеристику.

2. Сформулируйте не менее трех целей формирования кадрового резерва и дайте их полную характеристику.

3. Объясните специфику соотношения кадрового резерва с личной карьерой сотрудников.

4. Составьте структуру оценки личностных качеств руководителя на основе профессиограммы.

5. Перечислите основные методы оценки личностных качеств сотрудников и дайте их краткую характеристику.

Раздел 4. Современные формы организации оценки персонала

1. Дайте характеристику основных целей функционирования Центра оценки персонала.

2. Объясните сущность различий независимой профессиональной аттестации и внутренней системы аттестации.

3. Назовите основные этапы в процедуре корпоративной системы критериев оценки персонала и объясните их назначение.

4. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов, по оценке персонала.

5. Определите специфику Центра развития персонала (Development Centre) и Ассесмент-центра в структуре Центра оценки персонала.

6. Перечислите основные группы методов Ассесмент-центра и дайте их краткую характеристику.

7. Определите специфику кадрового аудита в отличие от оценки персонала и назовите основные направления деятельности по кадровому аудиту.

8. Объясните смысл оценки персонала в системах менеджмента качества.

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Оценка персонала» проводится в формах зачёта и зачёта с оценкой.

6.3.2.1. Типовые вопросы к зачёту

1. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма (по М.А. Дмитриевой и Е.В. Дворцовой).

2. Особенности использования опросников типа «Листа Лимпана».

3. Экспертная оценка профессионально важных качеств (по М.А. Дмитриевой).

4. Опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности (по Л.А. Верещагиной).

5. «Ориентировочная анкета» В. Смейкал и М. Кучера для определения профессиональной направленности личности работника.

6. Оценка уровня мотивации достижения успеха на основе опросника А. Мехрабиана.

7. Оценка мотивов, оказывающих влияние на трудовое поведение (по Н.Г. Гришиной).

8. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия (по Р.Х. Исмаилову).

9. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (по А.Г. Маклакову).

10. Опросник для оценки уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации для рабочих (по О.Н. Родиной).

11. Опросник А. Мехрабиана для оценки уровня мотивации достижения успеха (избежание неудач).

12. Опросники А. Мехрабиана для оценки мотивации аффилиации.

13. Тест-опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» А.Д. Ишкова.

14. Тест-опросник «Стили деятельности» А.Д. Ишкова и Н.Г. Милорадовой (на основе опросника П. Хони и А. Мэмфорда).

15. Тест-опросник «Смысловые базовые установки» А.Д. Ишкова и Н.Г. Милорадовой (адаптированный вариант опросника Д.Бернса «Шкала дисфункциональности»).

16. Опросники для оценки склонности к риску (по Г. Шуберту) и выраженности стремления к самозащите (по Т. Элерсу).

17. Опросник Дж. Холланда для определения типа личности.

18. Тест «Удовлетворенность работой» (по В.А. Розановой).

19. Метод парных сравнений «Оценка степени удовлетворенности работой» по М.А. Литвинцевой.

20. Оценка уровня самоактуализации по Л.Я. Гозману и М.В. Крозу.

21. Опросник «Психическое выгорание» по Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой.

22. Методика оценки стиля руководства по Р. Блейку и Дж. Мутону.

23. Тест-опросник «Способы разрешения конфликтных ситуаций» К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной).

24. Методика структурированного интервью по С.Д. Положенцеву и Д.А. Рудневу.
25. Опросник «Оценка привлекательности корпоративной культуры» по В.М. Снеткову.

6.3.2.2. Типовые вопросы к зачёту с оценкой

1. Значение оценки персонала для организации и для профессионального развития личности.
2. Организация и технология процесса оценки персонала при найме персонала.
3. Организация и технология процесса оценки персонала при отборе и приеме персонала.
4. Организация и технология процесса оценки персонала при развитии персонала.
5. Основные требования к процедуре оценки.
6. Основные этапы создания Центра оценки персонала как подразделения службы управления персоналом.
7. Особенности анализа результатов психограммы.
8. Особенности индивидуальной оценки руководителей.
9. Особенности количественной оценки элементов профессиональной деятельности.
10. Особенности описательных характеристик деятельности на основе оценочных шкал.
11. Особенности оценки компетентности (профессионализма).
12. Особенности оценки личностных качеств.
13. Особенности оценки потенциала персонала.
14. Особенности оценки профессиональной мотивации.
15. Особенности оценки профессиональной самооценки.
16. Особенности оценки трудовой деятельности.
17. Особенности оценки удовлетворенности потребностей работника.
18. Особенности оценки персонала в зависимости от типа (уровня) развития организации.
19. Особенности оценки персонала в системах менеджмента качества.
20. Особенности оценки персонала как компонента оценки производительности труда.
21. Особенности оценки профессионально важных качеств.
22. Особенности оценки профессионального поведения.
23. Особенности оценки профессиональных знаний.
24. Особенности оценки системы внутренних коммуникаций.
25. Особенности оценки социально-психологического климата в коллективе.
26. Особенности оценки сформированности команды.
27. Особенности оценки уровня корпоративной культуры.
28. Особенности оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.
29. Особенности оценки эффективности работы сотрудников
30. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов по оценке персонала.
31. Особенности проведения кадрового аудита.
32. Особенности соотношения оценки персонала и диагностических методов, оценки персонала и анализа трудовой деятельности.
33. Проблемы и сложности оценки персонала.
34. Программы оценки персонала на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.
35. Проектирование процедуры экспертной оценки персонала предприятия.
36. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации.
37. Словарь экспертной оценки: сущность, задачи специфика..
38. Современные формы оценки персонала.
39. Соотношение оценки и диагностики, оценки и анализа.
40. Специфика анкетирования.

41. Специфика использования биографических тестов.
42. Специфика использования интервью.
43. Специфика использования личностных тестов.
44. Специфика использования методов определения уровня самооценки.
45. Специфика использования общих тестов способностей.
46. Специфика использования тестов на профпригодность.
47. Специфика метода заданного распределения.
48. Специфика метода классификации.
49. Специфика метода сравнения по парам.
50. Специфика наблюдения.
51. Специфика оценки по решающим ситуациям.
52. Специфика понятий «оценка персонала», «оценка человеческих ресурсов», «оценка трудовой деятельности», «кадровый аудит».
53. Специфика рейтинговой оценки.
54. Специфика функций ассесмент-центра.
55. Специфика функций Центра развития (Development Centre).
56. Специфика экспертной оценки.
57. Сущность методов оценки персонала.
58. Типология видов оценки персонала и трудовой деятельности.
59. Требования компетентного подхода к оценке персонала.
60. Цели и задачи оценки персонала.

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.
3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.
4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Оценка персонала» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Оценка персонала» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Оценка персонала» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Оценка персонала» проводится в соответствии с учебным планом на 4 курсе в 8 семестре для очной формы обучения, на 4 курсе в 8 семестре и на 5 курсе в 9 семестре для очно-заочной и заочной форм обучения, форма контроля – зачёт с оценкой для очной и очной-заочной форм обучения; зачёт и зачёт с оценкой для заочной формы обучения в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачёте с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: повышение эффективности и снижение затрат [Электронный ресурс]/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблицер, 2019.— 136 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86771.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 101 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79759.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература:

1. Дегтерева М.Р. Совершенствование системы оценки персонала промышленного предприятия [Электронный ресурс]: монография/ Дегтерева М.Р., Войниченко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020.— 78 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/101274.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Денисов А.Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Денисов А.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2016.— 304 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/80688.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Зоткина Н.С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки [Электронный ресурс]: монография/ Зоткина Н.С., Гусарова М.С., Копытова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2017.— 178 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83739.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Иванова С. Как найти своих людей [Электронный ресурс]: искусство подбора и оценки персонала для руководителя/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 184 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68035.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций

	<p>по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе.
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Коллоквиум	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения</p>

	<p>коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала; • развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей; • расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся; • развитие навыков обобщения различных литературных источников; • предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу. <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о качестве лекционного материала; • о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций; • о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий; • об уровне самостоятельной работы учащихся; • об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения; • о степени эрудированности учащихся; • о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися. <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы; • о недостатках самостоятельной проработки материала; • о своем умении излагать материал; • о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения. <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
Подготовка к зачёту, зачёту с оценкой	При подготовке к зачёту, зачёту с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и

	<p>др. Основное в подготовке к сдаче зачёта, зачёта с оценкой по дисциплине «Оценка персонала» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачёт с оценкой. При подготовке к сдаче зачёта, зачёта с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачёту с оценкой, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к зачёту, зачёту с оценкой включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту, зачёту с оценкой по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачёта, зачёта с оценкой. <p>Для успешной сдачи зачёта, зачёта с оценкой по дисциплине «Оценка персонала» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; • указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; • семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачёте с оценкой; • готовиться к зачёту с оценкой необходимо начинать с первой лекции и первого практического занятия.
--	--

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Оценка персонала» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);
- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);
2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);
3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;
4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>

8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>

9. www.minfin.ru Сайт Министерства финансов РФ

10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики

11. www.skrin.ru База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским компаниям, отраслям, регионам РФ)

12. www.cbr.ru Сайт Центрального Банка Российской Федерации

13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи

14. www.fcsm.ru Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)

15. www.rbc.ru Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)

16. www.expert.ru Электронная версия журнала «Эксперт»

17. <http://ecsn.ru/> «Экономические науки»

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»

2. Информационно-справочная система «LexPro»

3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>

4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом

особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами невизуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12.Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			