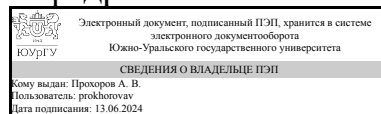


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



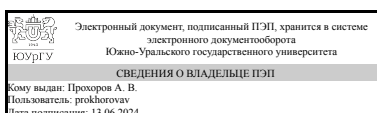
А. В. Прохоров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П0.10 Оценка и аттестация персонала
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень Бакалавриат
профиль подготовки Современные технологии управления персоналом
форма обучения очно-заочная
кафедра-разработчик Современные образовательные технологии

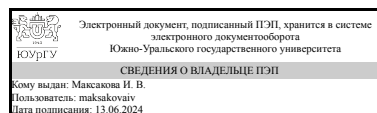
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,
к.техн.н., доц.



А. В. Прохоров

Разработчик программы,
к.техн.н., доц., доцент



И. В. Максакова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: приобретение представлений и знаний о теоретических аспектах оценки персонала и аттестации персонала и формирование практических навыков по организации процедуры оценки и аттестации персонала в современных организациях

Задачи: - формирование понимания оценки персонала как функции управления; - формирование системного представления об оценке персонала; - изучение процедуры оценки и аттестации персонала, методов и инструментов оценки персонала; - формирование навыков проведения оценки и аттестации персонала; - приобретение первичных практических навыков решения конкретных задач по оценке персонала в рыночных условиях.

Краткое содержание дисциплины

Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации. Традиционные методы оценки персонала организации. Психологические и нестандартные методы оценки персонала. Аттестация персонала организации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-10 Способен к организации и проведению аттестации персонала	Знает: - технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала Умеет: - определять параметры и критерии аттестации персонала; - разрабатывать положение об аттестации персонала Имеет практический опыт: - разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат
ПК-11 Способен к организации и проведению оценки персонала	Знает: - технологии компетентностного подхода к оценке персонала организации; - технологии и социально-психологические методики оценки личностных качеств и характеристик сотрудника Умеет: - определять мотивационные факторы проведения оценки персонала; - определять параметры и критерии оценки персонала; - определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; - определять группы персонала для проведения оценки Имеет практический опыт: - разработки рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала организации

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
---	---

Аудит и контроллинг персонала	Не предусмотрены
-------------------------------	------------------

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Аудит и контроллинг персонала	Знает: - цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга;- основы проведения аудита и контроллинга системы аттестации персонала; - организацию работ на различных участках производства, организации, отрасли;- порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах Умеет: - использовать методы организационного консультирования;- выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые проблемы и находить пути их решения, - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации Имеет практический опыт: - владения методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на аттестацию персонала, - анализ планов, стратегии и структуры организации;- формирование требований к вакантной должности и их коррекция

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 112 ч., 30,25 ч. контактной работы с применением дистанционных образовательных технологий

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		9
Общая трудоёмкость дисциплины	112	112
<i>Аудиторные занятия:</i>	24	24
Лекции (Л)	12	12
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	12	12
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	81,75	81,75
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	30	30
Подготовка к зачету	20	20
Самостоятельное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	31,75	31.75
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации	4	2	2	0
2	Организационные проблемы оценки персонала организации	4	2	2	0
3	Традиционные методы оценки персонала организации. Психологические и нестандартные методы оценки персонала	4	2	2	0
4	Современные формы организации и методики оценки персонала	4	2	2	0
5	Аттестация персонала организации	4	2	2	0
6	Оценка квалификации и результативности труда рабочих, специалистов и руководителей организации	4	2	2	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол- во часов
1	1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации 1. Место оценки персонала в кадровом менеджменте 2. Понятие, цели и задачи оценки персонала 3. Правовые понятия, используемые при оценке персонала 4. Особенности процедуры оценки персонала в компании	2
2	2	Организационные проблемы оценки персонала организации в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Достоверность различных инструментов и методик отбора кадров	2
3	3	Традиционные методы оценки персонала организации. Понятие традиционных методов оценки и аттестации персонала. Количественные методы оценки. Качественные методы оценки персонала. Методы оценки трудовой деятельности. Комбинированные методы оценки Психологические и нестандартные методы оценки персонала. Цели и задачи психологических методов оценки персонала. Виды психологических тестов. Нестандартные ("спорные") методы оценки персонала	2
4	4	Современные формы организации и методики оценки персонала.	2
5	5	Аттестация персонала организации. Аттестация персонала и ее предназначение. Структура и цели аттестации. Виды аттестации. Система документов при аттестации персонала.	2
6	6	Оценка квалификации и результативности труда рабочих, специалистов и руководителей организации. Правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда рабочих, специалистов, руководителей всех уровне. Основные критерии оценки труда рабочих. Критерии оценки труда специалистов. Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Управленческие компетенции	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол- во часов
1	1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации Работа по вопросам и заданиям преподавателя	2

2	2	Организационные проблемы оценки персонала организации в современных компаниях. Решение ситуационного задания	2
3	3	Традиционные методы оценки персонала организации. Решение ситуационных заданий по оценке персонала компании традиционными методами. Качественные методы оценки персонала. Решение ситуационных заданий по оценке персонала компании качественными методами. Психологические и нестандартные методы оценки персонала. Проведение психологических тестов для оценки персонала. Изучение методик их проведения и интерпретации	2
4	4	Современные формы организации и методики оценки персонала. Изучение современных методов оценки персонала на примере конкретных ситуационных заданий	2
5	5	Аттестация персонала. Изучение видов аттестации на примере ситуационных заданий. Изучение и разработка системы документов при аттестации персонала	2
6	6	Оценка квалификации и результативности труда рабочих, специалистов и руководителей организации. Решение практической задачи "Оценка результативности труда персонала"	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	https://edu.susu.ru	9	30
Подготовка к зачету	ЭУМД: №1 с. 5-297, №2 с. 14-368, №3 с. 4-179, №4 с. 3-77.	9	20
Самостоятельное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	ЭУМД: №1 с. 5-297, №2 с. 14-368, №3 с. 4-179, №4 с. 3-77.	9	31,75

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	9	Текущий контроль	Задание 1 (тест)	0,1	10	Выполнение тестового задания осуществляется на портале «Электронный	зачет

						ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru). Студенту предоставляется 2 попытки с ограничением по времени для прохождения каждого теста. Метод оценивания – высшая оценка по итогам всех попыток. В случае, если студент набирает менее 60% баллов, по его просьбе преподаватель предоставляет дополнительные попытки.	
2	9	Текущий контроль	Задание 2	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	зачет
3	9	Текущий контроль	Задание 3	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	зачет
4	9	Текущий контроль	Задание 4 (тест)	0,1	10	Выполнение тестового задания осуществляется на портале «Электронный ЮУрГУ" (https://edu.susu.ru). Студенту предоставляется 2 попытки с ограничением по времени для прохождения каждого теста. Метод оценивания – высшая оценка по итогам всех попыток. В случае, если студент набирает менее 60% баллов, по его просьбе преподаватель предоставляет дополнительные попытки.	зачет
5	9	Текущий контроль	Задание 5	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к	зачет

						оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	
6	9	Текущий контроль	Задание 6	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	зачет
7	9	Промежуточная аттестация	Тест промежуточной аттестации	-	30	Промежуточная аттестация проводится на портале «Электронный ЮУрГУ» (https://edu.susu.ru). В назначенное по расписанию время студент проходит видео- и аудио-идентификацию и выполняет Экзаменационный тест. Студенту предоставляется 1 попытка с ограничением по времени для прохождения теста. Попытки оцениваются автоматически: максимальный балл за каждый вопрос - 1. Количество вопросов - 30. Метод оценивания — высшая оценка.	зачет

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе взвешенной суммы полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и задания промежуточной аттестации.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ						
		1	2	3	4	5	6	7
ПК-10	Знает: - технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала	+	+	+	+	+	+	+
ПК-10	Умеет: - определять параметры и критерии аттестации персонала; -	+	+	+	+	+	+	+

	разрабатывать положение об аттестации персонала								
ПК-10	Имеет практический опыт: - разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат		++			+++			
ПК-11	Знает: - технологии компетентностного подхода к оценке персонала организации; - технологии и социально-психологические методики оценки личностных качеств и характеристик сотрудника		++	++	++	++	++	++	++
ПК-11	Умеет: - определять мотивационные факторы проведения оценки персонала; - определять параметры и критерии оценки персонала; - определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; - определять группы персонала для проведения оценки		++	++	++	++	++	++	++
ПК-11	Имеет практический опыт: - разработки рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала организации		++				++		++

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. «Смирнова А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности» (Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Москва : ФЛИНТА, 2021. — ISBN 978-5-9765-4787-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/183034> (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей. — С. 35.).

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/538333 (дата

			обращения: 13.06.2024).
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/536020 (дата обращения: 13.06.2024).
3	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/541947 (дата обращения: 13.06.2024).
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2013. — 80 с. — ISBN 978-5-392-09732-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/54868 (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Зачет	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»; Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Лекции	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»; Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)

Самостоятельная работа студента	118a (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Контроль самостоятельной работы	118a (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Практические занятия и семинары	118a (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)