

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

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цель изучения учебной дисциплины

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

1.2. Задачи учебной дисциплины:

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

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

2.1. Цикл (раздел) ООП:

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

2.2. Взаимосвязь учебной дисциплины с другими учебными дисциплинами ООП

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

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Оценка персонала», необходимы обучающимся для освоения компетенций, формируемых такими учебными дисциплинами как «Инновационный менеджмент в управлении персоналом», «Качественные методы и технологии в управлении персоналом», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Корпоративная социальная ответственность», «Управление персоналом организации», «Подбор и найм персонала», а также для прохождения управленческой и пред выпускной практик.

3.ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения учебной дисциплины:

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
1	2	3
ПК-3	Обладать навыками разработки и внедрения программ профессиональной ориентации, трудовой адаптации, обучения персонала, разработки стратегии профессионального развития персонала и умением применять их на практике;	<i>Знать:</i> методы разработки программ профессиональной ориентации. <i>Уметь:</i> проводить обучение персонала; <i>Владеть:</i> современной методикой разработки стратегии профессионального развития персонала.
ПК-7.	Уметь вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами, знанием основ кадровой статистики; навыками по обеспечению защиты персональных данных сотрудников	<i>Знать:</i> организации труда и трудового места. <i>Уметь:</i> оценивать эффективность труда, анализировать состав команды <i>Владеть:</i> навыками вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно- правовыми актами

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

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

Раздел 2. Формы и виды оценки персонала и трудовой деятельности

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

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

Сложности формирования критериев оценки кандидата.

Раздел 3. Методы оценки персонала

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

Раздел 4 Современные формы организации оценки персонала

Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности.

Проблемы индивидуального восприятия и принятия результатов оценивания отдельными сотрудниками.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

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

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

Разработчик рабочей программы учебной дисциплины:

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