

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

**адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся с
ограниченными возможностями здоровья
ОЦЕНКА В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ
(Б1.В.ОД.6)**

Краткое наименование дисциплины – Оценка в УП

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль): «управление персоналом организации»
квалификация выпускника: бакалавр
формы обучения: очная, заочная

Год набора - 2020

Автор – составитель:

доцент, к.психол.н., доцент кафедры управления персоналом Инга Викторовна Доронина

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины "Оценка в управлении персоналом" является формирование теоретической ориентации обучающихся в области основ разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и качества мероприятий по развитию персонала

2. План курса

Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА

Тема 1.1. Основные элементы оценки персонала

Оценка как процесс и результат соизмерения объекта с эталоном. Субъект, объект и средства как основные элементы оценки; их структура и взаимосвязь. Оценка персонала как система. Субъекты оценки персонала. Модели субъектов оценки. Кадровая служба как особый субъект оценки персонала. Роль руководителя в процессе оценки. Функции руководителя как субъекта оценки

Персонал как объект оценки. Виды и должностная структура персонала. Профессионально-значимые качества как предмет оценки. Виды и структура качеств. Компетенции персонала как объект оценки: понятие и сферы. Компетенции и компетентность

Понятие и виды эталонов. Эталон и критерий. Качества и критерии. Критерии оценки как система. Деятельность как основа формирования критериев. Формальные и неформальные критерии. Подходы к формированию системы критериев оценки

Общие требования к критериям оценки. Валидность, надежность, различительная способность оценки. Индикаторы измерения и оценки критериев

Понятие шкалы оценки. Виды оценочных шкал, их возможности и ограничения. Шкалы наименований. Порядковые шкалы. Шкалы интервалов и шкалы отношений. Абсолютная шкала. Требования к выбору шкал оценки персонала

Тема 1.2. Проектирование программ оценки персонала

Связь оценки и исследовательской задачи. Особенности построения оценочных программ. Актуальность (необходимость) и цели оценки. Объект, предмет и методы оценки. Методология, методы и методики исследования. Гипотезы в процессе оценки. Виды гипотез. Проверка гипотез. Основные результаты процесса оценки. Выводы и заключения. Особенности описания процесса и результатов оценки. Анализ результатов и рекомендации

Тема 1.3. Методы оценки персонала

Виды собеседования. Методы собеседования: британский, немецкий, американский, китайский. Этапы подготовки и проведения кадрового интервью. Регистрация данных собеседования. Технологии собеседования и кадрового интервью. Факторы, влияющие на эффективность проведения оценочного собеседования. Общая характеристика анкетного опроса. Технологии подготовки и обработки анкет в кадровой работе.

Понятие бесконтактной оценки. Биографические и графологические методы оценки. Анализ документов в процессе оценки. Основные виды документов. Карьерограмма как оценочная информация. Контент-анализ. Методика 360 градусов: сущность и модификации метода. Формы применения в оценке деятельности, в оценке личности.

Контент-анализ. Методы психодиагностики. Классификации методов психодиагностики (LQT, Б.Г. Ананьева, А. Анастаси). Виды психологических тестов. Личностные опросники (тест MMPI; 16-факторный опросник Кэттелла и другие). Проективные методики. Компьютерные тесты, их возможности и ограничения. Создание и использование психологических тестов. Проверка

тестов на валидность и надежность. Этические нормы психодиагностики. Требования к разработчикам тестов. Требования к пользователям тестов.

Наблюдение как метод оценки персонала. Организация наблюдения. Фиксация/регистрация процесса и результатов наблюдения. Наблюдение и наблюдательность. Тренинг наблюдательности.

Сущность экспертных оценок. Подбор экспертов. Требования к экспертам. Виды методов экспертной оценки. Групповое обсуждение, (фокус-группа), письменный обзор, метод Дельфи как основные экспертные методы оценки. Преимущества экспертных оценок. Недостатки метода.

Сущность игровых методов. Игровые упражнения и ситуационное моделирование. Деловые интерактивные игры в процессе оценки, их особенности и возможности применения. Наблюдение и оценка в ходе игрового взаимодействия. Подготовка наблюдателей. Фиксация процесса и результатов игры. Влияние факторов условности на результаты наблюдения. Диагностические игровые комплексы (ДИК).

Эксперимент как метод оценки персонала. История использования эксперимента в менеджменте. Гипотезы и способы их доказательства в управлении персоналом.

Обработка оценочной информации. Анализ и интерпретация оценочной информации. Представление результатов оценки заказчику. Подготовка заключений по результатам оценки

Раздел 2. ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Тема 2.1. Технологии найма, отбора и конкурса

Подходы к организации и проведению конкурсов. Виды конкурсного отбора (выборы, подбор, отбор). Оценочные программы при конкурсном отборе. Этапы и алгоритм оценки при отборе. Субъекты оценки при конкурсном отборе. Подготовка специалистов по оценке.

Технологии оценки и отбора государственных служащих (отечественный и зарубежный опыт). Оценка при конкурсе документов. Оценка при проведении конкурса-испытания. Сравнительный анализ. Нормативные правовые ограничения на проведение конкурсного отбора. Ресурсные и временные ограничения. Этические ограничения.

Оценка потенциальных и актуализированных способностей кандидатов в резерв. Кадровый резерв как команда руководителя. Разработка программы оценки. Оценка как основа построения индивидуальных программ развития. Мониторинг состояния (прогресса) лиц, состоящих в резерве. Оценка и подготовка экспертного заключения при назначении на вышестоящую должность.

Отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы. Нормативные правовые документы по организации работы с резервом, связь с оценкой. Анализ оценочно-обучающих программ при работе с резервом кадров в системе государственной службы.

Тема 2.2. Технологии оценки деятельности

Деятельность как процесс. Основные виды деятельности в организации. Способы описания деятельности. Структурированная, формализованная деятельность. Особенности оценки сложной, слабоструктурированной деятельности. Моделирование деятельности как основа оценки. Определение критериев оценки деятельности. Процесс и результаты деятельности. Прямые и косвенные показатели оценки деятельности. Цели и задачи как ключевые моменты оценки деятельности. Оценка количественных показателей. Оценка качества работы. Оценка эффективности деятельности. Грейдинг как способ оценки деятельности. Оценка деятельности в системе МВО и КРІ. Компетентностный подход в оценке деятельности.

Аттестация и оценка деятельности. Зарождение и развитие аттестационных процедур. Типы аттестационных процедур. Особенности аттестации государственных служащих. Федеральное законодательство об аттестации. Функции по подготовке и проведению аттестации. Элементы аттестации. Этапы аттестации

Аттестация в системе государственной службы. Анализ нормативных правовых документов по аттестации (Положение об аттестации, положения о структурных подразделениях, должностные инструкции, отзыв руководителя, график аттестации, аттестационный лист и пр.).

Инструктивно-методическое обеспечение аттестации. Социально-психологическое сопровождение аттестации.

Тема 2.3.Технология центра оценки

Виды центров оценки: центр оценки и развития, центр самопознания, центр стратегической оценки персонала. Технологии интегральной, комплексной оценки персонала. Оценочные процедуры и программы. Центры оценки как современная оценочная технология. Зарождение и развитие центров оценки. Основные принципы центра оценки. Преимущества и ограничения центров оценки. Основные этапы центров оценки. Анализ деятельности как основа программ центра оценки. Разработка программ центра оценки. Система критериев и методов оценки в центре оценки. Разработка компетентностной модели для центра оценки

Тема 2.4. Оценка в развитии персонала

Карьерный потенциал персонала. Уровень развития персонала. Оценка потенциала персонала.

Критерии оценки качества развития персонала. Эталоны и показатели оценки в управлении карьерой. Оценка биографических данных и карьерограмм. Методика определения потребности в развитии персонала. Специфика проведения оценки результатов развития персонала. Модели оценки эффективности обучающих программ.

Тема 2.5.Оценка в работе с кадровым резервом

Назначение и виды кадрового резерва. Перспективный и текущий резерв организации. Оценка кадрового резерва как опережающая (перспективная) технология. Этапы формирования и подготовки резерва кадров. Оценка потенциальных и актуализированных способностей кандидатов в резерв. Кадровый резерв как команда руководителя. Разработка программы оценки. Оценка как основа построения индивидуальных программ развития. Мониторинг состояния (прогресса) лиц, состоящих в резерве. Оценка и подготовка экспертного заключения при назначении на вышестоящую должность.

Отбор и оценка кадрового резерва в системе государственной и муниципальной службы. Нормативные правовые документы по организации работы с резервом, связь с оценкой. Анализ оценочно-обучающих программ при работе с резервом кадров в системе государственной службы

3. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

В ходе реализации дисциплины «Оценка в управлении персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Для проведения занятий по очной и очно-заочной форме обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	
Тема 1.1	Основные элементы оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 1.2	Проектирование программ оценки персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 1.3	Методы оценки персонала	Устные ответы на вопросы коллоквиума Письменный ответ на задание
Раздел 2	ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ	
Тема 2.1.	Технологии найма, отбора и конкурса	Предоставление эссе в устном виде Письменный ответ на задания
Тема 2.2.	Технологии оценки деятельности	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 2.3.	Технология центра оценки	Устный ответ на вопросы

		Письменный ответ на задания
Тема 2.4.	Оценка в развитии персонала	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 2.5.	Оценка в работе с кадровым резервом	Устный ответ на вопросы Письменный ответ на задания

Для проведения занятий по заочной форме обучения и с применением ЭО и ДОТ

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Раздел 1	Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	
Тема 1.1	Основные элементы оценки персонала	Письменный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 1.2	Проектирование программ оценки персонала	
Тема 1.3	Методы оценки персонала	
Раздел 2	Формирование и оценка мотивации и стимулирования трудовой деятельности	
Тема 2.1.	Технологии найма, отбора и конкурса	Письменный ответ на вопросы Письменный ответ на задания
Тема 2.2.	Технологии оценки деятельности	
Тема 2.3.	Технология центра оценки	
Тема 2.4.	Оценка в развитии персонала	
Тема 2.5.	Оценка в работе с кадровым резервом	

Для обучающихся с нарушением зрения экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

4. Основная литература

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Анцупов А.Я., Ковалев В.В.. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81561.html> (дата обращения: 01.11.2019). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Доронина, И. В. Оценка в управлении персоналом : курс лекций / РАНХиГС, Сиб. ин-т упр. ; сост.: И. В. Доронина, В. Н. Меньшова. – Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2018. – 160 с. – ISBN 978-5-8036-0857-8. – URL: <https://siu.ranepa.ru/> (дата обращения:

13.11.2019). — Режим доступа: Б-ка электрон. изд. Сиб. ин-та упр. — фил. РАНХиГС, требуется авторизация.

3. Лукаш, Ю. А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Учебно-практическое пособие / Лукаш Ю.А. - Москва :Юстицинформ, 2015. - 200 с. ISBN 978-5-7205-1255-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/752220> (дата обращения: 01.11.2019). – Режим доступа: по подписке.

4. Оценка персонала в организации : учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 171 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс; Режим доступа <http://new.znanium.com>]. — (Высшее образование: Магистратура). — www.dx.doi.org/10.12737/24412. - ISBN 978-5-16-012634-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1007380> (дата обращения: 01.11.2019). – Режим доступа: по подписке.