

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Образовательная программа Управление персоналом организации
Обязательный минимум освоения учебной дисциплины
Оценка в управлении персоналом

Преподаватели:

Доронина Инга Викторовна, к.психол.н., доцент doronina-iv@ranepa.ru
Балганова Елена Владимировна, к.соц.н, доцент balganova-ev@ranepa.ru

I. В ходе освоения дисциплины студентом должны быть выполнены и сданы:

1. Практические задания и тестирование по темам в курсе СДО Академия
2. Успешно пройдено итоговое тестирование (преодолен порог в 51 балл).

II. По окончании изучения дисциплины студент должен продемонстрировать:

1. Знания понятийного аппарата дисциплины
2. Умения рассуждать дискутировать, обосновывать свое мнение по вопросам оценки персонала
3. Готовность к теоретическим вопросам и практическим заданиям в рамках ФОС ГИА
4. Навыки работы с методиками диагностики и ЛНА
5. Способность решать практические/профессиональные задачи по стимулированию.

Аттестация по дисциплине предусмотрена в форме экзамен

будет проходить в формате тестирования и решения практических задач.

Также по работе предусмотрена подготовка, защита и аттестация по курсовой работе

III. Итоговая отметка студента рассчитывается следующим образом:

Итоговая оценка по курсу формируется на основе выполнения заданий СДО.

Преодолевшие порог в 85 баллов получают «отлично», не преодолевшие порог в 51 балл - неудовлетворительно. Дифференциация положительных оценок проводится с учетом оценок, полученных на экзамене (экзамен 30%)

Шкала оценивания для экзамена

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки			
	ПК-3	ПК-7	ПК-20	ПК-21
2 (0-50)	Не определены понятия критериев оценки при найме, подборе и отборе персонала, предоставлены программы на основе критериев оценки, не выполнено задание по формированию программы оценки	Не обозначена значимость оценки персонала в разработке стратегии развития организации. Раскрыты цели оценки, все классификации, алгоритм построения системы оценки. в неполном объеме выполнено задание по формированию программы оценки	Не формулирует цели, задачи и программу оценки эффективности и способы использования обратной связи в оценке персонала	Не продемонстрированы знания об оценке качества мероприятий по развитию персонала в почти полном объеме. Не выполнено задание по оценке регламентов и программ в области развития персонала
3 (51-64)	Определены понятия критериев	В большей степени обозначена	Формулирует цели, задачи и программу	Продемонстрированы знания об оценке

	оценки при найме, подборе и отборе персонала, предоставлены программы на основе критериев оценки, с ошибками выполнено задание по формированию программы оценки	значимость оценки персонала в разработке стратегии развития организации. Раскрыты цели оценки, все классификации, алгоритм построения системы оценки. С ошибками выполнено задание по формированию программы оценки	оценки эффективности и способы использования обратной связи в оценке персонала с большими неточностями в формулировках	качества мероприятий по развитию персонала в почти полном объеме. С ошибками выполнено задание по оценке регламентов и программ в области развития персонала
4 (64-84)	В большей степени определены понятия критериев оценки при найме, подборе и отборе персонала, предоставлены программы на основе критериев оценки, в неполном объеме выполнено задание по формированию программы оценки	В большей степени обозначена значимость оценки персонала в разработке стратегии развития организации. Раскрыты цели оценки, все классификации, алгоритм построения системы оценки. в неполном объеме выполнено задание по формированию программы оценки	Формулирует цели, задачи и программу оценки эффективности и способы использования обратной связи в оценке персонала с небольшими неточностями в формулировках	Продемонстрированы знания об оценке качества мероприятий по развитию персонала в почти полном объеме. В неполном объеме выполнено задание по оценке регламентов и программ в области развития персонала
5 (85-100)	Определены понятия критериев оценки при найме, подборе и отборе персонала, предоставлены программы на основе критериев оценки, в полном объеме выполнено задание по формированию программы оценки	Обозначена значимость оценки персонала в разработке стратегии развития организации. Раскрыты цели оценки, все классификации, алгоритм построения системы оценки. в полном объеме выполнено задание по формированию программы оценки	Формулирует цели, задачи и программу оценки эффективности и способы использования обратной связи в оценке персонала	Продемонстрированы знания об оценке качества мероприятий по развитию персонала. В полном объеме выполнено задание по оценке регламентов и программ в области развития персонала

Шкала оценивания для защиты курсовой работы

Экзамен (5-балльная шкала)	Критерии оценки
2 (0-50)	Невыполнение требований по оформлению текста и отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите затруднения в ответе на вопросы. Слабое владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и оценки качества мероприятий по развитию персонала
3 (51-64)	Полное выполнение требований по оформлению текста и отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите преимущественное свободное владение материалом, выявление

	междисциплинарных связей. Владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и оценки качества мероприятий по развитию персонала только в пределах темы курсовой работы
4 (64-84)	Полное выполнение требований по оформлению текста и небольшие отклонения от графика подготовки курсовой работы При защите преимущественное свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и оценки качества мероприятий по развитию персонала.
5 (85-100)	Полное выполнение требований по оформлению текста и соблюдению графика подготовки курсовой работы При защите свободное владение материалом, выявление междисциплинарных связей. Уверенное владение основами разработки требований, отбора и найма, технологии деловой оценки и оценки качества мероприятий по развитию персонала.

IV. Краткий перечень обязательных учебно-методических материалов для подготовки к экзамену

1. 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: 13.11.2020). — Режим доступа: Б-ка электрон. изд. Сиб. ин-та упр. — фил. РАНХиГС, требуется авторизация.

2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Юрайт, 2020. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — URL: <https://urait.ru/bcode/450178> (дата обращения: 13.11.2020). – Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Юрайт», требуется авторизация.

3. Материалы в СДО Академия (в том числе требования к курсовой работе и методические рекомендации по подготовке письменных работ)