

**Аннотация к рабочей программе учебной дисциплины  
«Оценка персонала»**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) – «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования - бакалавриат

<b>Цель изучения дисциплины</b>	Подготовка бакалавров к будущей профессиональной деятельности на основе знаний об организации работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала.
<b>Задачи</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– сформировать у обучающихся понимание основных терминов принципов, методов и технологий оценки персонала;</li> <li>– показать место и роль подразделений, ответственных за организацию работы с персоналом в оценке персонала;</li> <li>– выработать общее представление о современных методах оценки;</li> <li>– применять законы о труде, иных нормативно-правовых актов социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений;</li> <li>– способствовать выработке у обучающихся умения применять теоретические положения для решения практических задач в области организации работы по оценке персонала, формированию резерва и аттестации персонала;</li> <li>– осуществлять оценку экономической и социальной эффективности управления персоналом;</li> <li>– изучать профессиональные, деловые и личностные качества работников с целью рационального их использования;</li> <li>– проводить анализ социальных процессов и отношений в организации.</li> </ul>
<b>Наименование темы учебной дисциплины</b>	<b>Содержание темы</b>
<b>Тема 1. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента</b>	Цели и задачи оценки работы сотрудников. Место оценки персонала в системе кадрового менеджмента. Основные этапы процесса оценки выполнения работ; методы оценки кадров. Объекты оценки персонала: компетенции, результаты, отношения. Субъекты оценки. Принципы оценки. Затруднения, возникающие при реализации данной функции кадрового менеджмента.
<b>Тема 2. Компетентностный подход в оценке персонала</b>	Понятие «компетенция». Виды компетенций: когнитивные, функциональные, личностные, этические; их определение и рекомендуемые методы оценки. Общие и специфические компетенции. Шкала уровней развития компетенций. Профиль и модель компетенций.
<b>Тема 3. Современные методы и технологии оценки персонала</b>	Традиционные методы оценки персонала, основные тенденции в развитии нетрадиционных методов оценки. Понятие и особенности. Оценка 360 градусов: методологические подходы к проведению и интерпретации результатов. Ассесмент-центр. Различные виды интервью. Проективные методики оценки. Анализ кейсов. Тестирование. Наблюдение. Сравнительный анализ методов оценки персонала.
<b>Тема 4. Аттестация персонала</b>	Аттестация персонала: Цели аттестации и порядок её проведения. Основные этапы организации и проведения аттестации персонала. Документирование процедуры аттестации.

<b>Тема 5. Оценка при организации отбора персонала</b>	Составление профиля компетенций. Разработка сценария проведения структурированного интервью. Выбор метода оценки в зависимости от оцениваемой компетенции. Фиксирование результатов оценки соискателей. Связь результатов отбора с мероприятиями по адаптации и развитию вновьпринятого сотрудника.
<b>Тема 6. Оценка при организации адаптации персонала</b>	Организация оценки при проведении адаптации персонала: разработка плана адаптации (наставничества), фиксирование результатов исполнения программы. Тестирование по итогам первого месяца адаптации. Документы, сопровождающие процедуры оценки адаптации. Анкета удовлетворенности адаптацией.
<b>Тема 7. Оценка при организации развития персонала</b>	Метод анализа потребности в обучении персонала. Организация опроса сотрудников и руководителей. Определение целей обучения. Модель оценки эффективности обучения Д.Киркпатрика. Проведение оценки лиц, включенных в кадровый резерв. Оценка сотрудников, выполняющих функции наставников.
<b>Тема 8. Разработка локальных нормативных актов при организации оценки персонала</b>	Документы, сопровождающие процесс оценки персонала. Разработка опросников для сбора информации. Составление анкет, в т.ч. анкет для проведения «обратной связи». Матрицы оценки и их применение. Разработка Положения об оценке персонала: структура документа и требования к его содержанию.