

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

дисциплина

Оценка персонала

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.04

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)

Знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7)

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового потенциала, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: методикой расчета потребности в персонале, определения уровня эффективности управления персоналом, расчета основных показателей состояния и динамики персонала организации и эффективности его использования
Знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7)	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками проведения аттестации, а так же других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Управление персоналом организации», «Подбор, отбор и найм персонала».

Дисциплина изучается на 5 курсе в 9, 10 семестрах

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 144 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	10
практических (семинарских)	10
другие формы контактной работы (ФКР)	1,7
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	7,8
экзамен	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	114,5

Формы контроля	Семестры
экзамен	10

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№	Наименование раздела / темы	Виды учебных занятий, включая
---	-----------------------------	-------------------------------

п/п	дисциплины	самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СР
		Лек	Пр/Сем	Лаб	
2.5	Выполнение контрольной работы	0	0	0	9,5
1.1	Понятие аудита персонала	1	1	0	14
1.2	Методы аудита управленческого персонала.	2	2	0	14
1.3	Традиционные методы аудита персонала. Количественные методы оценки	1	1	0	14
1.4	Качественные методы аудита персонала.	1	1	0	14
2	Организация процесса оценки персонала в организации	5	5	0	58,5
2.1	Организация процесса аудита и аттестации персонала в компании.	1	2	0	12
1	Понятие и методы аудита персонала	5	5	0	56
2.2	Аттестация рабочих мест по условиям труда.	1	1	0	12
2.4	Аудит персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	2	1	0	13
2.3	Аудит на основе моделей компетенций.	1	1	0	12
	Итого	10	10	0	114,5

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.1	Понятие аудита персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Что такое оценка персонала? 2. Что такое аттестация персонала в российской практике? 3. В чем заключаются плюсы проведения оценки персонала 4. В чем состоят недостатки проведения оценки персонала? 5. Какие методы оценки персонала Вы можете перечислить?
1.2	Методы аудита управленческого персонала.	<ol style="list-style-type: none"> 2. Почему оценка руководящего состава имеет свои особенности? 3. В чем разница между оценкой менеджеров среднего и высшего звена? 4. Назовите основные этапы оценки управленческого персонала. 5. Перечислите основные ошибки при

		планировании и проведении оценки управленческих кадров.
1.3	Традиционные методы аудита персонала. Количественные методы оценки	<p>2. В чем суть традиционных методов оценки персонала?</p> <p>3. Что такое количественные методы оценки персонала?</p> <p>4. Что такое качественные методы оценки персонала?</p> <p>5. В чем особенность сравнительных методов оценки?</p>
1.4	Качественные методы аудита персонала.	<p>2. В чем суть качественных методов оценки персонала?</p> <p>3. В чем преимущество качественных методов перед количественными?</p> <p>4. Что такое функциональная оценка?</p> <p>5. Что такое диагностическая система оценки персонала?</p>
2	Организация процесса оценки персонала в организации	
2.1	Организация процесса аудита и аттестации персонала в компании.	<p>3. Перечислите последовательность этапов в алгоритме оценки персонала.</p> <p>4. Какие цели могут стоять перед оценкой персонала?</p> <p>5. Какие отличия между целями оценки и аттестации персонала?</p> <p>6. Какие «проблемные зоны» нужно выделить на этапе подготовки оценки персонала?</p> <p>7. Чем должна заканчиваться оценка персонала?</p>
1	Понятие и методы аудита персонала	
2.2	Аттестация рабочих мест по условиям труда.	<p>2. Что такое аттестация рабочих мест по условиям труда?</p> <p>3. Каковы цели аттестации рабочих мест?</p> <p>4. Как организовывается аттестация рабочих мест по условиям труда?</p> <p>5. Какие документы необходимо подготовить перед началом аттестации рабочих мест по условиям труда?</p>
2.4	Аудит персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	<p>1. Что такое сбалансированная система показателей?</p> <p>2. Дайте определение понятия КРІ.</p> <p>3. Назовите основные принципы КРІ.</p> <p>4. Какие условия необходимы для внедрения сбалансированной системы показателей?</p> <p>5. Дайте понятие стратегической карты как инструмента внедрения сбалансированной системы показателей.</p> <p>6. Что такое электронная оценка</p>

		<p>персонала?</p> <p>7. Когда применяется электронная оценка персонала?</p> <p>8. В чем достоинство электронной оценки персонала?</p> <p>9. Назовите особенности внешнего центра оценки?</p> <p>10. Назовите особенности внутреннего центра оценки.</p>
2.3	Аудит на основе моделей компетенций.	<p>2. В чем суть понятия «компетенция»?</p> <p>3. Какие методы оценки персонала основаны на модели компетенции?</p> <p>4. Сколько уровней развития компетенции принято выделять?</p> <p>5. В чем достоинство применения вопросов-ситуаций при оценке степени развития профессиональных компетенций?</p> <p>6. Что такое оценка «360 градусов»?</p> <p>7. Что такое оценка «540 градусов»?</p> <p>8. Назовите основные этапы оценки «360 градусов».</p> <p>9. В чем специфика метода СПО?</p> <p>10. В чем отличие метода СПО от Assessment Center?</p>

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.1	Понятие аудита персонала	Оценка персонала. Аттестация персонала в российской практике. Плюсы проведения оценки персонала. Недостатки проведения оценки персонала. Методы оценки персонала Вы можете перечислить?
1.2	Методы аудита управленческого персонала.	1. Особенности оценки руководящего состава . Разница между оценкой менеджеров среднего и высшего звена. Основные этапы оценки управленческого персонала. Основные ошибки при планировании и проведении оценки управленческих кадров.
1.3	Традиционные методы аудита персонала. Количественные методы оценки	1. Суть традиционных методов оценки персонала. Количественные методы оценки персонала. Качественные методы оценки персонала. Особенность сравнительных методов оценки
1.4	Качественные методы аудита персонала.	1. Суть качественных методов оценки персонала. Преимущество качественных методов перед количественными. Функциональная оценка.

		Диагностическая система оценки персонала.
2	Организация процесса оценки персонала в организации	
2.1	Организация процесса аудита и аттестации персонала в компании.	1. Последовательность этапов в алгоритме оценки персонала. Цели оценки персонала. отличия между целями оценки и аттестации персонала. «Проблемные зоны» на этапе подготовки оценки персонала. Завершающий этап оценки персонала
1	Понятие и методы аудита персонала	
2.2	Аттестация рабочих мест по условиям труда.	1. Аттестация рабочих мест по условиям труда. Цели аттестации рабочих мест. Организация аттестации рабочих мест по условиям труда. Документы необходимые перед началом аттестации рабочих мест по условиям труда
2.4	Аудит персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности)	Сбалансированная Система Показателей. Определение понятия КРІ. основные принципы КРІ. Условия необходимы для внедрения Сбалансированной Системы Показателей. Понятие стратегической карты как инструмента внедрения Сбалансированной Системы Показателей. Электронная оценка персонала. Достоинство электронной оценки персонала. Особенности внешнего центра оценки. Особенности внутреннего центра оценки. 1.
2.3	Аудит на основе моделей компетенций.	1. Суть понятия «компетенция». Методы оценки персонала основаны на модели компетенции. Достоинство применения вопросов-ситуаций при оценке степени развития профессиональных компетенций. оценка «360 градусов». оценка «540 градусов». Основные этапы оценки «360 градусов». Специфика метода СПО? Отличие метода СПО от Assessment Center