

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, управления и сервиса
Кафедра стратегического развития и экономической безопасности

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Е. Ю. Меркулова
«05» июля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ДВ.02.2 Технологии оценки персонала

Направление подготовки/специальность: 38.04.03 - Управление персоналом

Профиль/направленность/специализация: Стратегическое управление персоналом

Уровень высшего образования: магистратура

Квалификация: Магистр

год набора: 2021

Автор программы:

Кандидат психологических наук, доцент Труфанова Татьяна Анатольевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом (уровень магистратуры) (приказ Министерства образования и науки РФ от «12» августа 2020 г. № 958).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры стратегического развития и экономического безопасности «28» июня 2021 г. Протокол № 10

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «05» июля 2021 г. № 12.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Магистра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	15
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	18

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-1 Способен разработать стратегию по привлечению и найму персонала с учетом потребностей организации и обеспечить их реализацию

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере аналитического обеспечения, стратегического и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-1 Способен разработать стратегию по привлечению и найму персонала с учетом потребностей организации и обеспечить их реализацию	Применяет технологии эффективной оценки персонала при найме в организацию, разрабатывает и внедряет политику адаптации персонала

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-1 Способен разработать стратегию по привлечению и найму персонала с учетом потребностей организации и обеспечить их реализацию

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения	
		Заочная (семестр)	
		2	5
1	Администрирование кадровых процессов в организации	+	
2	Кадровое планирование в организации	+	
3	Нормативные основы управления	+	
4	Профессиональная практика		+
5	Стратегия и технологии найма персонала	+	

6	Технологии адаптации и социализации персонала	+	
7	Технологии рекрутмента	+	

2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры:

Дисциплина «Технологии оценки персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.04.03 - Управление персоналом.

Дисциплина «Технологии оценки персонала» изучается в 2 семестре.

3.Объем и содержание дисциплины

3.1.Объем дисциплины: 2 з.е.

Заочная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	72
Контактная работа	6
Лекции (Лекции)	2
Практические (Практ. раб.)	4
Самостоятельная работа (СР)	62
Зачет	4

3.2.Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		3	3	3	
2 семестр					
1	Профессиональная диагностика как наука и как практическая деятельность	1	-	10	Собеседование
2	Методологические основы профессиональной диагностики.	1	-	10	Собеседование
3	Система комплексной оценки персонала в процессе управления персоналом.	-	1	10	Собеседование; Контрольный срез

4	Оценка личностного потенциала при отборе персонала.	-	1	10	Собеседование
5	Оценка персонала по результатам труда как компонент диагностики персонала	-	1	10	Собеседование
6	Аттестация как метод оценки персонала.	-	1	12	Контрольный срез

Тема 1. Профессиональная диагностика как наука и как практическая деятельность (ПК-1)

Лекция.

Профессиональная диагностика как наука о конструировании методов оценки, измерения, классификации психологических, психофизиологических и некоторых других аспектов физиологических особенностей людей, а также об использовании этих методов в практических целях.

Функции профессиональной диагностики – научная и практическая.

Основные задачи, решаемые профессиональной диагностикой персонала.

История развития профессиональной диагностики персонала.

Понятия «личностный потенциал», «кадровый потенциал», «интеллектуальный потенциал».

Соотношение понятий "персонал", "человеческий ресурс" и "человеческий капитал".

Система взаимосвязанных определений человеческого капитала. Особенности концепции человеческого капитала. Человеческий капитал и его составляющие. Современные взгляды на сущность и структуру человеческого капитала. Индивидуальный человеческий капитал. Человеческий капитал предприятия. Национальный человеческий капитал. Современные теории человеческого капитала.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практических заданий.

Задания для самостоятельной работы.

1. Провести сравнительный анализ понятий: «кадры», «персонал», «трудовые ресурсы», «человеческие ресурсы», «человеческий капитал».
2. Провести сравнительный анализ понятий: «личностный потенциал», «кадровый потенциал».
3. Провести сравнительный анализ понятий: «человеческий капитал», «социальный капитал», «интеллектуальный капитал».
4. Показать взаимосвязь кадрового потенциала и интеллектуального капитала.
5. Исследовать эволюцию научных взглядов на социально-экономическую сущность понятия «человеческий капитал предприятия».
6. Выявить факторы, оказывающие влияние на повышение роли человеческих ресурсов в современной организации.
7. В чем заключается специфика управления человеческими ресурсами в России?

Тема 2. Методологические основы профессиональной диагностики. (ПК-1)

Лекция.

Структура, виды и этапы диагностики. Выборка в диагностическом исследовании. Валидность диагностического исследования. Методы сбора данных при проведении диагностики в управлении персоналом. Метод наблюдения. Метод анализа документов. Метод анкетного опроса. Метод интервью. Метод тестирования. Метод фокус-групп. Методы обработки данных.

Алгоритм составления программы профессиональной диагностики персонала

Этические принципы проведения профессиональной диагностики в управлении персоналом

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практических заданий.

Задания для самостоятельной работы.

1. Изучите классификации психодиагностических методик, предложенные отечественными и зарубежными психологами. Оформить изученные классификации в виде краткого конспекта.
2. Предложите методы диагностики социально-психологического климата в коллективе.
3. Предложите методы мониторинга социально-психологической ситуации внутри организации.

Тема 3. Система комплексной оценки персонала в процессе управления персоналом. (ПК-1)

Лекция.

Цель, объект, предмет и показатели оценки персонала. Принципы, используемые для осуществления всесторонней и полной оценки персонала. Функции оценки персонала (административные, информационные, мотивационные). Критерии оценки персонала. Критерии личностных особенностей сотрудников и руководителей (классификация Хэнди). Оценка персонала как непрерывный процесс. Согласование экономических и социальных показателей оценки персонала. Сопоставление результатов реализации кадровых решений с оценкой затрат на их достижение.

Место и роль оценки персонала в общей системе УП. Оценка персонала как подсистема управления персоналом. Оценка персонала как форма обратной связи в управленческом взаимодействии в общей системе управления персоналом организации. Комплексная система оценки персонала как часть системы УП. Система деловой оценки персонала. Элементы системы оценки персонала. Развитие представлений об оценке персонала организации. Оценка и современные концепции управления персоналом. Место оценки персонала в системе УЧР зарубежных стран и нашей страны. Преимущество современной оценки персонала по сравнению с аттестацией персонала в плановой экономике, как новый подход к совершенствованию методов управления.

Комплексный подход к построению системы оценки персонала организации. Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации. Критерии и показатели оценки персонала. Основные принципы и условия функционирования системы. Расчет комплексной оценки.

Проектирование системы оценки персонала. Структура процесса оценки персонала. Внедрение системы оценки персонала в организации. Выбор методов оценки. Экспертные методы оценки.

Методология разработки оценки работы персонала. Понятие критерия оценки персонала (простые и интегральные критерии, количественные и качественные показатели, индивидуальные особенности работника). Требования, предъявляемые к критериям оценки персонала (валидность, надежность, достаточная различительная способность). Требования, предъявляемые к оценке персонала. Основные уровни оценки (повседневная, периодическая, оценка профессиональной деятельности, исполнения обязанностей, оценка потенциала). Периодичность оценки, возможности использования оценки (обратная связь с оцениваемым персоналом с целью модификации поведения и обучения; определение перспективы и разработка совместных целей, построение кадрового прогноза, планирование карьеры). Основные подходы к оценке труда (оценка результата труда, оценка поведения, рейтинги успешности, процедуры ранжирования).

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практических заданий.

Задания для самостоятельной работы.

1. Изучите систему оценки персонала на примере российской организации.
2. Изучите систему оценки персонала на примере зарубежной организации

3. Проанализируйте ситуацию и выполните задания.

Кейс

В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работают 8 человек. Для повышения эффективности их труда, проведения целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения, повышения квалификации проводится оценка результатов труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личностные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда.

Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга приведены в таблице.

1. Рассчитайте оценку профессиональных и личностных качеств сотрудников отдела маркетинга.
2. Рассчитайте оценку уровня квалификации работников.
3. Рассчитайте оценку сложности выполняемых работ.
4. Рассчитайте оценку результатов труда.
5. Рассчитайте комплексную оценку результатов, труда и деловых качеств работников отдела маркетинга.

По итогам комплексной оценки разработайте предложения по:

- премированию лучших сотрудников;
- изменению уровня должностных окладов;
- должностному продвижению работников;
- улучшению расстановки и рациональному использованию работников отдела;
- повышению квалификации сотрудников отдела (выбору форм и методов).

Тема 4. Оценка личностного потенциала при отборе персонала. (ПК-1)

Лекция.

Проблема создания (формирования) человеческого капитала. Цели и задачи профессионального отбора. Оценка личности при отборе персонала на вакантную должность.

Критерии оценки. Основные принципы диагностики трудовых знаний и умений персонала. Понятие о «профессиональном портрете работника». Профиль должности. Карта компетенций. Квалификационная карта и методы ее составления.

Традиционные методы оценки при отборе персонала. Анализ представленных документов. Анкетирование. Метод интервью: схемы интервью, типы вопросов, анализ невербального поведения. Наблюдение. Метод конкретных ситуаций: диагностические возможности, особенности проведения, принципы подбора конкретных ситуаций для тестирования. Психологическое тестирование. Экспертная оценка деятельности. Деловая игра. Проверка рекомендаций. Assessment – centre. Нетрадиционные методы оценки при отборе персонала.

Диагностика психологических особенностей личности при отборе персонала на вакантную должность. Виды личностных опросников. Надежность и валидность личностных опросников. Области и цели их применения. Типологические опросники. Опросники черт личности. Общие представления о психосемантической диагностике.

Типовые погрешности, возникающие при диагностике трудовых знаний, умений и способностей кандидата.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практических заданий.

Задания для самостоятельной работы.

Задание 1. Дайте характеристику критериев личностных особенностей руководителей.

Задание 2. На основе собственных результатов по методикам: «Краткий отборочный тест», «Интеллектуальная лабильность», «Прогрессивные матрицы Равена», «Расстановка чисел», «Мюнстерберга», «Корректурная проба», «Сложные аналогии», «Закономерности числового ряда», «Гибкость мышления» напишите комплексный психодиагностический портрет, включающий в себя:

1. сопоставление результатов по методикам: поиск согласованных между собой результатов и противоречий; содержательная интерпретация противоречий.
2. сопоставление результатов тестирования с самонаблюдением и самооценкой студента, выявление противоречий и их содержательная интерпретация.

Задание 3. Составить план собеседования и сформулировать вопросы для интервью с кандидатом на вакантную должность:

- менеджера по персоналу;
- секретаря-референта;
- юриста;
- водителя для руководителя.

Тема 5. Оценка персонала по результатам труда как компонент диагностики персонала (ПК-1)

Лекция.

Проблема использования и развития человеческого капитала. Оценка личности по результатам труда. Цели и задачи текущей оценки труда. Цели и задачи периодической оценки труда. Цели оценки персонала по результатам труда. Эффективные модели и тестовые программы оценки персонала. Основные этапы деловой оценки при текущей и периодической оценки персонала организации. Организация и технология проведения текущей и периодической оценки персонала. Объекты и субъекты деловой оценки. Критерии оценки персонала. Показатели оценки личностных качеств и уровня профессионализма, поведения. Ф. Тейлор о задачах оценки персонала.

Сравнительная характеристика различных методов оценки работы персонала. Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран (метод вынужденного выбора, описательный метод, управление по целям, по задачам, метод оценки по решающей ситуации, сравнительные анкеты, шкала рейтинга поведенческих установок (ШРПУ), шкала наблюдений за поведением (ШНП), метод классификации, сравнение парами, метод заданного распределения, метод тестирования). Характеристика методов отечественных ученых (КТУ, КТВ, КОУТ, СААРТ, "360° — аттестация"). Самооценка как важнейший момент в создании обратной связи между менеджментом и персоналом в системе управления персоналом зарубежных стран. Характерные особенности видов самооценки (классификация Т. Конти). Отличие самооценки от традиционной оценки персонала.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практических заданий.

Задания для самостоятельной работы.

1. Проведите сравнительный анализ различных методов оценки персонала.
2. Сравните оценку деловых и личных качеств руководителя.
3. Предложите методы оценки степени удовлетворенности работников трудом.
4. Приведите примеры методов оценки работников в сфере управления.
5. Приведите примеры методов оценки компетенций.
6. Разработайте показатели для деловой оценки сотрудника.

Исходные данные

Оцениваемый — сотрудник отдела маркетинга. Возраст — 39 лет; 4 года работает в отделе маркетинга фирмы по изготовлению верхней одежды. До этого 10 лет работал в отделе сбыта текстильной фабрики. 14 лет назад закончил текстильный институт (специальность — инженер-технолог). Данные, характеризующие деятельность сотрудника за оцениваемый период, приведены ниже. В течение последних 3 лет ведет самостоятельные переговоры с заказчиками. За 2 первых года объем продаж по курируемым изделиям возрастал на 20% ежегодно при запланированных 12%. В прошлом оцениваемом периоде при плане 20% фактический рост объема продаж составил 16%, так как ряд постоянных заказчиков отказались пролонгировать договоры на очередной срок (из 15 заказчиков отказались 4). При этом были найдены 7 новых заказчиков (из 9 объектов переговоров), но с меньшими объемами поставок. Как стало известно начальнику отдела, 2 заказчика отказались после 4-часовых переговоров с одним из них, причем отказ непосредственно последовал за фразой сотрудника: «С Вами невозможно вести переговоры, так как Вы не знаете, чего Вы хотите». Об этом сотрудник сам рассказал в отделе (но не начальнику отдела). В отчете о переговорах этот факт не указан. Оцениваемый сотрудник высказал ряд оригинальных предложений по организации недавно проведенной выставки. На следующий планируемый период ожидается заключение договоров с 10 заказчиками прежних лет, с 6 — прошлогодними и 5 — новыми (из 6 объектов переговоров). При этом рост объема продаж планируется на уровне 25% (при 18% первоначально намечавшихся). За все 4 года работы этот сотрудник провел 47 переговоров, из них 40 — удачных. Средняя продолжительность переговоров 2,5 часа. Брал на себя обязанности заболевшего сотрудника, однажды задержался с уходом в отпуск из-за неожиданного отсутствия коллеги. Ежедневно отсутствует на рабочем месте в среднем 40–50 мин. Тратит много времени на поиск нужных документов. Член сборной команды по рыболовному спорту.

Постановка задачи

Проанализируйте исходные данные и сформируйте состав показателей деловой оценки. Эти показатели должны:

— являться основой методики деловой оценки сотрудников отдела маркетинга производственного предприятия; — быть достаточно универсальными, чтобы с их помощью можно было оценить деятельность сотрудников аналогичных должностей;

— позволять всесторонне оценить конкретного сотрудника, общая характеристика деятельности которого приведена в исходных данных;

— включать показатели, характеризующие:

- 1) результаты труда сотрудника;
- 2) его способности к выполнению общих функций управления;
- 3) профессиональное поведение сотрудника.

Тема 6. Аттестация как метод оценки персонала. (ПК-1)

Лекция.

Понятия «оценка персонала» и «аттестация персонала»: основные различия. Основные цели и задачи аттестации персонала. Типы аттестации (государственного служащего, научных и научно-педагогических работников, персонала организации). Виды аттестации (по истечении испытательного срока, очередная, при продвижении по службе, при переводе на другую работу). Участники процесса аттестации и их функции.

Организация проведения аттестации персонала.

Этапы аттестации: подготовительный, этап оценки работника и его трудовой деятельности, этап принятия решения по результатам аттестации. Этапы процесса проведения аттестации персонала: основные мероприятия. Разработка методических рекомендаций по проведению оценки персонала организации. Разработка целей и задач аттестации, профиля специалиста и руководителя. Разработка положения об оценке персонала (компетенции и трудового потенциала персонала, показателя результативности премирования). Определение перечня качеств и критериев оценки аттестуемых работников. Оценка трудовой деятельности работника: кто проводит.

Основные методы оценки персонала: наблюдение, графические и рейтинговые шкалы, альтернативное ранжирование, попарное сравнение, принудительное распределение, метод критического случая, оценивающее исполнение обязанностей собеседование. Особенности оценки различных категорий персонала. Деятельность аттестационной комиссии. Принятие решения по результатам аттестации. Проблемы оценки (аттестации) персонала: организационные, психологические.

Практическое занятие.

Собеседование / опрос по теме лекции

Выполнение практических заданий.

Задания для самостоятельной работы.

1. Изучить структуру Положения об аттестации сотрудников в организации.
2. Изучить форму оценочного листа сотрудников в организации.
3. Провести анализ аттестации сотрудников на примере государственной организации.
4. Провести анализ аттестации сотрудников на примере коммерческой организации.
5. Подготовить рефераты:
Тематика рефератов:
 1. Деловая оценка как основа комплексной аттестации персонала.
 2. Аттестация персонала организаций основного звена управления.
 3. Функциональные взаимосвязи между участниками проведения аттестации персонала.

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Контрольный срез

Тема 3. Система комплексной оценки персонала в процессе управления персоналом.

Контрольный тест

1. Система оценки персонала – это:

1. необходимый процесс деятельности;
2. инструмент определения результатов труда;
3. комплекс мероприятий;
4. одна из важнейших функций УП;
5. составная часть управленческого контроля;
6. аттестация персонала;
7. все выше перечисленное.

2. Оценка персонала — это комплекс мероприятий, позволяющих определить, насколько сотрудник обладает необходимым уровнем профессионализма. Какие это мероприятия:

1. процедура;
2. аттестация;
3. информация;
4. обратная связь;
5. функция системы ОП;
6. все выше перечисленное.

3. Оценочные технологии должны быть построены на основе принципа: независимости от чьего-либо частного мнения или отдельного суждения:

1. демократичности;

2. доступности;
3. прогнозности;
4. достоверности;
5. объективности

4. Оценка персонала позволяет выявить своевременность обратной связи между руководителями и работниками по итогам своей работы. Благодаря какой оценочной функции:

1. административной;
2. информационной;
3. мотивационной.

5. Какой метод ОП используется с целью развития навыков самоанализа:

1. установление стандартов и нормативов;
2. оценочные шкалы;
3. заданное распределение;
4. управление по целям;
5. самооценка.

Тема 6. Аттестация как метод оценки персонала.

Контрольный тест

1. Аттестация – это форма оценки человека, которую:

- А) может дать только другой человек, группа людей
- Б) можно провести с помощью измерительных приборов
- В) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей

2. Аттестация персонала - это:

- А) анализ затрат, связанных с наймом персонала
- Б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
- В) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
- Г) установление функциональной роли работника

3. В чем заключается основной недостаток аттестации?

- А) субъективизм
- Б) высокая требовательность к аттестуемым
- В) высокая требовательность к организаторам

4. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?

- А) профессиональная компетентность
- Б) организаторские способности
- В) личные качества

5. К явной функции аттестации относится:

- А) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли
- Б) углубление знакомства с подчиненными
- В) разрушение круговой поруки
- Г) мотивация и стимулирование труда
- Д) поиск оснований для увольнения конкретных работников

Собеседование

Тема 3. Система комплексной оценки персонала в процессе управления персоналом.

Вопросы для обсуждения

1. Каково место оценки персонала в общей системе УЧР?
2. Рассмотрите оценку персонала как форму обратной связи в общей системе УП.
3. Какова роль оценки персонала в системе УЧР?
4. В чем преимущества современной системы оценки персонала?
5. В чем различие американской и японской концепции оценки персонала?

Собеседование

Тема 1. Профессиональная диагностика как наука и как практическая деятельность

Вопросы для обсуждения

1. Назовите цели, задачи профессиональной диагностики как науки.
2. Охарактеризуйте основные задачи, решаемые профессиональной диагностикой персонала.
3. Каковы функции профессиональной диагностики?
4. Охарактеризуйте историю развития профессиональной диагностики персонала.
5. Опишите основные этапы в эволюции концепции управления человеческими ресурсами.

Тема 2. Методологические основы профессиональной диагностики.

Вопросы для обсуждения

1. Что такое организационно-управленческая диагностика и в чем ее отличия от научного исследования?
2. В чем особенности ситуационных и нормативных диагностических моделей?

3. Каковы цели предварительной и текущей оргдиагностики
4. Назовите основные этапы организационной диагностики.
5. Что такое генеральная совокупность и выборка (выборочная совокупность)?

Тема 4. Оценка личностного потенциала при отборе персонала.

Вопросы для обсуждения

1. Назовите этапы процесса отбора кандидатов на должность.
2. В чем заключается процедура отбора кандидатов.
3. Назовите показатели оценки персонала.
4. Какие методы используются при оценке кандидатов?
5. Назовите достоинства и недостатки метода анализа документов?

Тема 5. Оценка персонала по результатам труда как компонент диагностики персонала

Вопросы для обсуждения

1. Приведите примеры объекта и предмета оценки. Что является предметом оценки персонала?
2. Перечислите задачи, стоящие перед оценкой по результатам труда.
3. Рассмотрите по этапам процедуру проведения оценки.
4. В чем заключается содержание подготовительного этапа оценки работников организации?
5. Приведите примеры количественных показателей оценки.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (ПК-1)

1. Цели, задачи, предмет и объект профессиональной диагностики как науки.
2. Структура профессиональной диагностики и ее виды.
3. Основные этапы становления профессиональной диагностики как науки. Современное состояние профессиональной диагностики.
4. Место профессиональной диагностики в профессиональной подготовке HR-специалиста.
5. Использование профессиональной диагностики при отборе кадров.
6. Использование профессиональной диагностики при аттестации кадров.
7. Принципы профессиональной диагностики.
8. Оценка персонала как форма обратной связи в общей системе УП.
9. Функции и роль оценки персонала в системе УЧР.
10. Структура процесса оценки персонала.
11. Показатели оценки персонала.
12. Характеристика методов оценки персонала.
13. Требования, предъявляемые к современной системе оценки.
14. Уровни оценки персонала.
15. Периодичность оценки персонала.
16. Комплексная оценка персонала.
17. Понятие критерия оценки. Требования, предъявляемые к критериям оценки.
18. Задачи, стоящие перед оценкой по результатам труда.
19. Направления оценки труда.
20. Основные направления при оценке управленческого потенциала.
21. Оценка деловых и личных качеств руководителя.
22. Процедура проведения аттестации.

Типовые задания для зачета (ПК-1)

Кейс

В отделе маркетинга крупного промышленного предприятия работают 8 человек. Для повышения эффективности их труда, проведения целенаправленной кадровой политики в области материального и морального стимулирования сотрудников, проведения аттестации, организации служебного продвижения, повышения квалификации проводится оценка результатов труда и деловых качеств работников. Для этого используется интегральный коэффициент, комплексно учитывающий такие показатели, как профессиональные и личностные качества, уровень квалификации, сложность работ и результаты труда.

Исходные данные для расчета комплексной оценки результатов труда и деловых качеств работников отдела маркетинга приведены в таблице.

1. Рассчитайте оценку профессиональных и личностных качеств сотрудников отдела маркетинга.
2. Рассчитайте оценку уровня квалификации работников.
3. Рассчитайте оценку сложности выполняемых работ.
4. Рассчитайте оценку результатов труда.
5. Рассчитайте комплексную оценку результатов, труда и деловых качеств работников отдела маркетинга.

По итогам комплексной оценки разработайте предложения по:

- премированию лучших сотрудников;
- изменению уровня должностных окладов;
- должностному продвижению работников;
- улучшению расстановки и рациональному использованию работников отдела;
- повышению квалификации сотрудников отдела (выбору форм и методов).

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено»	ПК-1	Знает методы адаптации персонала (технологии оценки персонала) организации.¶Умеет разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала (политику оценки персонала) организации.¶Владеет навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала (политики оценки персонала) организации.¶
«не зачтено»	ПК-1	Не знает методы адаптации персонала (технологии оценки персонала) организации.¶Не умеет разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала (политику оценки персонала) организации.¶Не владеет навыками разработки и внедрения политики адаптации персонала (политики оценки персонала) организации.¶

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Васильева И. В. Психодиагностика персонала : Учебное пособие для вузов. - 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 122 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456898>
2. Анцупов, А. Я., Ковалев, В. В. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «управление персоналом», «менеджмент организации», «психология». - 2022-03-26; Социально-психологическая оценка персонала. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 391 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>
3. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 378 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450178>

6.2 Дополнительная литература:

1. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 195 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456419>
2. Ковалевич, И. А., Ковалевич, В. Т., Шайдурова, О. В., Гончаревич, Н. А. Человеческий капитал системы образования : учебник. - Весь срок охраны авторского права; Человеческий капитал системы образования. - Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2018. - 216 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/84183.html>
3. Суворов А.В. Человеческий капитал как фактор социально-экономического развития России. - Москва, Санкт-Петербург: Нестор-История, 2016. - 262 с.
4. Захарова, Т. И., Стюрина, Д. Е. Оценка персонала : учебное пособие. - 2021-12-31; Оценка персонала. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 168 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>
5. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Практическое пособие. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/453926>

6. Лобачев З. Д. Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики : монография. - Москва: Лаборатория книги, 2010. - 117 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89719>

6.3 Методические разработки:

1. Адова, И. Б. Инструментарий успешного менеджера. Диагностика мотивации трудовой деятельности и вознаграждения персонала : учебно-методическое пособие для слушателей программ дополнительного профессионального образования. - 2025-02-05; Инструментарий успешного менеджера. Диагностика мотивации трудовой деятельности и вознагражд. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016. - 152 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/91359.html>

6.4 Иные источники:

1. «Открытые Информационные системы» - <http://www.osp.ru>
2. <http://www.e-teaching.ru> - <http://www.e-teaching.ru>
3. Административно-управленческий портал - <http://www.aup.ru/news/market/>
4. Портал "Гуманитарное образование" - <http://www.humanities.edu.ru/>
5. Портал по социологии, экономике и менеджменту - www.ecsocman.edu.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Photoshop CS3

Adobe Reader XI (11.0.08) - Russian Adobe Systems Incorporated 10.11.2014 187,00 MB 11.0.08

CorelDRAW Graphics Suite X3

IBM SPSS Statistics 20

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

Skype

Альт-Инвест сумм

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows 10

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

LiteManager Pro - Server

Statistica Base 10 for Windows RU

Консультант Плюс

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. IPR BOOKS: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
2. Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» . – URL: <https://rusneb.ru>
3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
4. Справочная правовая система "Консультант плюс". – URL: <http://www.consultant.ru>
5. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.