МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет социальных технологий и управления
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Факультет социальных
технологий и управления

Лига Марина Борисовна

«____»_____20____
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.20 Оценка эффективности деятельности персонала
на 144 часа(ов), 4 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.03.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20____ г. №____

Профиль – Документационное обеспечение и учет персонала (для набора 2022)
Форма обучения: Очно-заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

определение места и роли оценки персонала в повышении эффективности персонала, овладение основами знаний в области изучения труда и оценки деятельности персонала, систематизация знаний об оценке персонала, знакомство с теорией и методологией деловой оценки, знакомство с новыми подходами к организации и проведению деловой оценки.

Задачи изучения дисциплины:

– выработать системный подход к управлению персоналом предприятия; – дать системное представление о деловой оценки персонала; – научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации; – сформировать навыки проведения деловой оценки персонала; – обучить основам процедур оценки и аттестации персонала; – сформировать навыки анализа результатов оценки персонала; – сформировать документы и документооборот для проведения оценки деятельности персонала; – выработать навыки анализа кадровых решений.…

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Оценка эффективности деятельности персонала», Б1.В.20 входит в базовую часть учебного плана, утвержденного в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом (квалификация (степень) – «бакалавр»). Изучение дисциплины базируется на таких дисциплинах, как «Технологии управления развитием персонала», «Современные кадровые технологии», «Основы кадровой политики и кадрового планирования», Инновационный менеджмент в управлении персоналом, Организационное проектирование системы управления персоналом.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы), 144 часов.

Виды занятий	Семестр 6	Всего часов
Общая трудоемкость		144
Аудиторные занятия, в т.ч.	32	32
Лекционные (ЛК)	16	16
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	16	16
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа	76	76

студентов (СРС)		
Форма промежуточной аттестации в семестре	Экзамен	36
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы		Планируемые результаты обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-1	УК-1.1 Знает принципы сбора, отбора и обобщения информации, методики системного подхода для решения профессиональных задач	Знать: Принципы и методы поиска, анализа и синтеза информации. Уметь: Применять принципы и методы поиска, анализа и синтеза информации; Грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. Владеть: Практическими навыками поиска, анализа и синтеза информации
УК-1	УК-1.2 Умеет анализировать и систематизировать разнородные данные, опираясь на источники информации, адекватные поставленным задачам и соответствующие научному мировоззрению	Знать: Принципы и методы системного подхода. Уметь: Отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности; применять принципы и методы системного подхода для решения поставленных задач. Владеть: Практическими навыками выбора оптимальных способов решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.

УК-1	УК-1.3 .Владеет навыками научного поиска и практической работы с информационными источниками; методами критического анализа, синтеза и системного подхода.	Знать: Принципы и методы поиска, анализа и синтеза информации. Принципы и методы системного подхода. Уметь: Применять принципы и методы поиска, анализа и синтеза информации; Грамотно, логично, аргументированно формировать собственные суждения и оценки. Отличать факты от мнений, интерпретаций, оценок и т.д. в рассуждениях других участников деятельности; применять принципы и методы системного подхода для решения поставленных задач Владеть: : Практическими навыками поиска, анализа и синтеза информации. Практическими навыками выбора оптимальных способов решения задач, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений.
ПК-2	ПК-2.1. Формирует параметры и критерии проведения оценки персонала и аттестации персонала	Знать: основные законодательные и нормативные акты по проведению аттестационных и оценочных процедур; цели, задачи и виды аттестации, виды текущей деловой оценки персонала, стратегические планы организации Уметь: : разрабатывать и применять технологии оценки и аттестации персонала. Владеть: методами реализации основных Управленческих функций в сфере проведения аттестации; навыками

		обработки результатов проведения аттестации и оценки; выработки эффективных управленческих решений по результатам аттестации и оценки персонала
ПК-2	ПК-2.2. Разрабатывает планы, определяет ресурсы, выбирает средства и методы проведения оценки и аттестации персонала	Знать: методологические основы проведения аттестационных и оценочных процедур в соответствии со стратегическими целями развития организации; технологию, методы и инструменты проведения аттестационных и оценочных процедур Уметь: разрабатывать планы, определять ресурсы, проводить аттестацию и оценку различных категорий персонала. Владеть: технологиями разработки планов, средствами и методами оценки персонала; приемами разработки оценочных листов, анализа и применения полученной информации в результате аттестации и оценки
ПК-2	ПК-2.3. Проводит оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, анализирует результаты и подготавливает рекомендации для руководства и персонала.	Знать: методологические основы проведения аттестационных и оценочных процедур в соответствии с планами организации; методы анализа результатов. Уметь: проводить оценку и аттестацию в соответствии с планами организации; анализировать результаты и готовить рекомендации для руководства и персонала.

		Владеть: технологиями аттестации и оценки различных категорий персонала, анализа полученной информации
ПК-2	ПК-2.4. Подготавливает предложения по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала	Знать: основные законодательные и нормативные акты по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала. Уметь: подготавливать предложения по формированию бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала. Владеть: методами формирования бюджета по организации и проведению оценки и аттестации персонала
ПК-4	ПК-4.1. Разрабатывает и внедряет системы организации труда персонала и порядок нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда	Знать: принципы и основы организации труда и порядок нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал Уметь: разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда; применять современные технологии по повышению производительности труда. Владеть: методами реализации основных управленческих функций при организации и нормировании труда.
ПК-4	ПК-4.2. Разрабатывает и внедряет системы оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию.	Знать: принципы и основы формирования системы оплаты труда. Уметь: разрабатывать и реализовывать мероприятия по

		совершенствованию системы оплаты труда. Владеть: методами реализации основных управленческих функций при организации процесса формирования и внедрения системы оплаты труда
ПК-4	ПК-4.3. Подготавливает предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала и планового бюджета фонда оплаты	Знать: Локальные нормативные акты организации, регулирующие бюджет и оплату труда Уметь: Подготавливать предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала и планированию бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат. Владеть: навыками управленческого мышления для подготовки предложений по формирования бюджета на организацию труда персонала и бюджета фонда оплаты труда
ПК-4	ПК-4.4. Анализирует эффективность применяемых практик по организации нормирования труда, системы и уровня оплаты труда, материального стимулирования, компенсаций и льгот	Знать: Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Уметь: анализировать и интерпретировать эффективность применяемых практик по организации нормирования труда, системы и уровня оплаты труда, материального стимулирования, компенсаций и льгот. Владеть: Методами организации нормирования труда, системы и уровня оплаты труда, материального стимулирования, компенсаций и льгот

ПК-4	ПК-4.5. Использует в работе информационные системы и базы данных по оплате труда персонала.	Знать: Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и работы с ними Уметь: Работать с информационными системами и базами данных по оплате труда персонала, по системам оплаты и организации Владеть: Информационными системами и базами данных по оплате труда персонала

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			СРС
					ЛК	ПЗ (СЗ)	ЛР	
1	1.1	Система оценки персонала в процессе управления персоналом	Оценка персонала как подсистема управления персоналом Развитие представлений об оценке персонала организации Оценка и современные концепции управления персоналом	14	2	2	0	10
	1.2	Комплексная система оценки персонала организации	2.1 Комплексный подход к построению системы оценки персонала организации 2.2 Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации 2.3 Критерии и показатели оценки персонала 2.4 Основные принципы и	14	2	2	0	10

			условия функционирования системы 2.5 Расчет комплексной оценки					
	1.3	Проектирование системы оценки персонала	Структура процесса оценки персонала Внедрение системы оценки персонала в организации Выбор методов оценки Экспертные методы оценки	16	2	2	0	12
	1.4	Оценка по результатам труда	Оценка квалификации и результативности труда рабочих Оценка квалификации и результативности труда специалистов	12	2	2	0	8
	1.5	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации	Оценка квалификации и результативности труда руководителя Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Оценка управленческого потенциала руководителя. Требования к кандидату на замещение вакантной должности руководителя.	12	2	2	0	8
	1.6	Оценка по компетенциям	Компетенции в системе оценки персонала Построение модели компетенций Особенности проведения структурированного интервью по компетенциям Оценка методом «360 градусов»	14	2	2	0	10
	1.7	Развитие психодиагностики в ассессмент-центрах	Кадровая психодиагностика как элемент системы оценки персонала Правила и принципы применения	12	2	2	0	8

			психодиагностических методик Применение методов психодиагностики в ассессмент-центрах Тесты оценки ситуаций Примеры методик психодиагностики					
	1.8	Аттестация персонала организации	Цели, принципы и виды аттестации персонала организации Этапы проведения аттестации сотрудников организации Обзор документации при аттестации Ошибки при проведении аттестации	14	2	2	0	10
Итого				108	16	16	0	76

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.8	Система оценки персонала в процессе управления персоналом	Предмет, задачи, место и значение дисциплины в формировании профессиональных компетенций. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами профессионального цикла. Определение основных понятий: анализ работ, описание работы, модель компетенций, бизнес-процесс, стандарты предприятия, категории персонала, аттестация, KPI. Оценка персонала как подсистема управления персоналом Развитие представлений об оценке персонала организации Оценка и современные концепции управления персоналом	2
	1.8	Комплексная система оценки персонала организации	Комплексный подход к построению системы оценки персонала организации Личностный и ситуативный подходы к оценке персонала организации Критерии и	2

			показатели оценки персонала Основные принципы и условия функционирования системы Расчет комплексной оценки	
	1.8	Проектирование системы оценки персонала	Структура процесса оценки персонала Внедрение системы оценки персонала в организации Выбор методов оценки Экспертные методы оценки Традиционные методы оценки Современные методы оценки Психологические методы оценки персонала	2
	1.8	Оценка по результатам труда	Оценка квалификации и результативности труда рабочих Оценка квалификации и результативности труда специалистов Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих – правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда рабочих. Основные критерии оценки труда рабочих: выполнение норм, качество работ и продукции, соблюдении техники безопасности, технологической и трудовой дисциплины. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда специалистов. Критерии оценки труда специалистов.	2
	1.8	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации	Оценка квалификации и результативности труда руководителя. Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Оценка управленческого потенциала руководителя. Требования к кандидату на замещение вакантной должности руководителя. Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации. Система показателей оценки производственно-хозяйственной	2

			экономической деятельности руководителя организации. Система показателей оценки производственно-хозяйственной руководителей среднего звена.	
	1.8	Оценка по компетенциям	Компетенции в системе оценки персонала Построение модели компетенций Особенности проведения структурированного интервью по компетенциям Оценка методом «360 градусов»	2
	1.8	Развитие псих одиагностики в ассессмент-центрах	Кадровая психодиагностика как элемент системы оценки персонала Правила и принципы применения психодиагностических методик Применение методов психодиагностики в ассессмент-центрах Тесты оценки ситуаций Примеры методик психодиагностики	2
	1.8	Аттестация персонала организации	Цели, принципы и виды аттестации персонала организации Этапы проведения аттестации сотрудников организации Обзор документации при аттестации Ошибки при проведении аттестации	2

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.8	Система оценки персонала в процессе управления персоналом	Определение основных понятий: анализ работ, описание работы, модель компетенций, бизнес-процесс, стандарты предприятия, категории персонала, аттестация, KPI.	2
	1.8	Комплексная система оценки персонала организации	Критерии и показатели оценки персонала - Разработка критериев оценки персонала. - «Модель корпоративных компетенций» как основа системы деловой оценки персонала. - Система Грейдов	2
	1.8	Проектирован ие системы	Структура процесса оценки персонала Внедрение системы оценки	2

		оценки персонала	персонала в организации Выбор методов оценки	
	1.8	Оценка по результатам труда	Оценка квалификации и результативности труда рабочих Оценка квалификации и результативности труда специалистов. Резюме претендента на должность специалиста.	2
	1.8	Оценка квалификации и результатив ности труда руководителе й организации	Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Оценка управленческого потенциала руководителя.	2
	1.8	Оценка по компетенциям	Методы оценки компетенций, Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника	2
	1.8	Развитие псих одиагностики в ассессмент-центрах	Методы оценки социально-психологических свойств личности Тест Сонди.	2
	1.8	Аттестация персонала организации	Инструменты (методы) оценки и аттестации. Структура Положения об аттестации Анкета аттестация	2

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Развитие представлений об оценке персонала организации Оценка и современные концепции	Доклад с презентацией Терминологический диктант	10

		управления персоналом		
	1.1	Основные принципы и условия функционирования системы. Расчет комплексной оценки	Теоретическая дискуссия, Практические задания Кейс-задача	10
	1.1	Методы оценки персонала: Экспертные методы оценки Психологические методы в системе методов оценки персонала. Традиционные методы оценки персонала Современные методы оценки персонала	Доклад с презентацией Круглый стол Практическое задание	12
	1.1	Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов Оценка деловых и личностных качеств специалиста. Требования к кандидату на замещение вакантной должности специалиста.	Практические задания Кейс-задача	8
	1.1	Правовой статус руководителя организации. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда руководителя всех уровней.	Практические задания Кейс-задача	8
	1.1	Оценка по компетенциям Цель оценки персонала на основе компетенций. Технологии оценивания компетенций	Подготовка к коллоквиуму Практические задания	10
	1.1	Российский стандарт центра оценки. Центр	Подготовка к коллоквиуму	8

		оценки: понятие, история развития, содержание метода. Современная практика применения центра оценки в России.	Практические задания	
	1.1	Аттестация персонала организации Современные подходы к формализованной оценке персонала. Типичные ошибки, допускаемые в ходе оценки, и пути их предотвращения	Подготовка к коллоквиуму Практические задания Тестирование	10

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

Фонд оценочных средств

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. 1. Межлумян Нелли Сергеевна. Основы управления персоналом: учеб.пособие / Межлумян Нелли Сергеевна. – Чита: ЧитГУ, 2010. - 120 с. 2. Егоршин Александр Петрович. Организация труда персонала: учебник / Егоршин Александр Петрович, Зайцев Андрей Константинович. – Москва: Инфра-М, 2009. - 320 с.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. 1. Одегов Ю. Г. Управление персоналом: учебник / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 467 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/CC3FE747-645A-47F2-A546-06761B518C4F? utm_source=biblioonline_share 2. Управление персоналом: учебник / А. А. Литвинюк [и др.] ; под ред. А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2016. – 498 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/DBEC5EE5-A25D-4E14-9946-C509CB98CBBB? utm_source=biblioonline_share 3. Мизинцева М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум/ М. Ф.Мизинцева, А. Р. Сардарян. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 378 с. Режим доступа: https://biblioonline.ru/book/3023E4B3-993A-48CC-A938-2ECE97926F55? utm_source=biblioonline_share

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. 1. Бухалков Михаил Ильич. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: учеб.пособие / Бухалков Михаил Ильич. - Москва: Инфра-М, 2012. - 192с. 2. Фёдорова Наталья Васильевна. Управление персоналом организации: учебник / Фёдорова Наталья Васильевна, Минченкова Ольга Юрьевна. - Москва: Кнорус, 2011. - 536 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. 1. Исаева О. М. Управление человеческими ресурсами: учебник / О. М. Исаева, Е. А. Припорова. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2017. – 244 с. Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/6199CD26-7CF3-4836-A468-A3E475ED326D? utm_source=biblioonline_share 2. Лапшова Ольга Анатольевна. Управление человеческими ресурсами: Учебник и практикум / Лапшова Ольга Анатольевна; Лапшова О.А. - Отв. ред. - Москв: Издательство Юрайт, 2017. – 406. Режимдоступа: https://biblio-online.ru/book/D30D7E6F-7273-43A1- A122-F4F7CBE4F36C?utm_source=biblioonline_share

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
Консультант-Плюс	http://www.consultant.ru
Консультант-Плюс	http://www.consultant.ru
ЭБС «Юрайт»	http://www.biblio-online.ru
HR-journal.ru Журнал «Работа с персоналом»	http://www.hr-journal.ru/
Персонал Микс. Научно-практический журнал по стратегическому управлению организацией и ее человеческими ресурсами	http://www.personal-mix.ru/
Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина	https://www.prlib.ru
eLIBRARY.RU	https://www.elibrary.ru/defaultx.asp

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

1) 1С-Битрикс: Корпоративный портал - Компания 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях 7-Zip ABBYY FineReader Adobe Audition Adobe Flash Adobe In Design Adobe Lightroom Adobe Photoshop

2) Foxit Reader

3) Google Chrome

4) АИБС "МегаПро"

5) САДиЭД «Дело»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	
Учебные аудитории для проведения лабораторных занятий	
Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для курсового проектирования(выполнения курсовых работ)	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	
Учебные аудитории для текущей аттестации	

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине Оценка эффективности деятельности персонала заключается:
- в поиске, обобщении материала и написании опорного конспекта по изучаемым темам дисциплины и вопросам дискуссий. Список вопросов приведен в ФОС в приложении к рабочей программе;
- в выполнении творческих индивидуальных заданий и кейсов с использованием информационных технологий и электронных образовательных ресурсов (задания и кейсы приведены в ФОС в Приложении);
- подготовке к докладам, коллоквиуму, терминологическому диктанту, промежуточной аттестации в форме экзамена (вопросы и задания приведены в ФОСе в приложении);
- выполнение курсовой работе

Студент при самостоятельной подготовке может получить консультацию преподавателя, согласовать с ним конкретный вид организации при выполнении кейсов или индивидуальных творческих заданий.

Разработчик/группа разработчиков

Разработчик/группа разработчиков:
Нелли Сергеевна Межлумян

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой
_____ «___»_____20____г.