

Приложение 9

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО
Директор Центра
корпоративного развития

« 23 » декабрь 2019 г.

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

«Оценка и отбор персонала»

Наименование программы Менеджмент организации

Программу разработала: Малицкая Альбина Ивановна

Самара 2019 г.

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины (модуля): сформировать у будущего специалиста комплекс знаний, умений и навыков по подбору персонала и консалтинговой деятельности в области кадровой политики, рекрутмента и обучения персонала.

Основными задачами изучения дисциплины (модуля) являются:

- углубление теоретических знаний в области экономики труда и управления персоналом путем использования средств экономического анализа, аудита и консалтинга;
- овладение основами методологии аудита и консалтинга применительно к решению проблем труда и управления персоналом на микроуровне;
- приобретение базовых навыков практической работы по сбору реальных фактических материалов, их комплексной оценке, анализу и систематизации в части, касающейся решения социально-трудовых проблем организации.

Требования к результатам освоения дисциплины (модуля), включая перечень осваиваемых профессиональных компетенций:

Изучение дисциплины «Оценка и отбор персонала» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;	Знать	Уметь	Владеть
	- концепции организационного развития; - основы разработки и реализации программ организационного развития и изменений; - задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации; -основные методы управления проектной деятельностью; - способы, специфику разработки и внедрения политики	- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов; - применить на практике полученные знания теории управления организационными изменениями и развитием; -оценивать влияние риска и неопределённости при оценке эффективности проекта; -разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора	- способностью управлять подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями; - способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию; - навыками решения комплекса экономических задач и проведения вариантных расчетов при выборе управленческих решений при управлении проектами; -методиками предварительной проработки целей и задач проекта; - методикой оценки жизнеспособности и финансовой реализуемости проекта;

	привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; - цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;	конкурентоспособного персонала; -определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;	- навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; - методами деловой оценки персонала при найме в соответствии со стратегическими планами организации;
--	--	--	--

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- концепции организационного развития;
- основы разработки и реализации программ организационного развития и изменений;
- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;
- основные методы управления проектной деятельностью;
- способы, специфику разработки и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;

Уметь:

- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;
- применить на практике полученные знания теории управления организационными изменениями и развитием;
- оценивать влияние риска и неопределённости при оценке эффективности проекта;
- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации

Владеть:

- способностью управлять подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;
- навыками решения комплекса экономических задач и проведения вариантных расчетов при выборе управленческих решений при управлении проектами;
- методиками предварительной проработки целей и задач проекта;
- методикой оценки жизнеспособности и финансовой реализуемости проекта;
- навыками реализации и внедрения политики привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- методами деловой оценки персонала при найме в соответствии со стратегическими планами организации;

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1. Объем и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего час.
Аудиторные занятия в том числе:	40
Лекции	10
Практические (ПЗ)	30
Общая трудоемкость: Часы	40
Виды промежуточной аттестации:	Экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины «Оценка и отбор персонала» представлен в таблице 2.

Таблица 2.

Темы дисциплины и виды занятий

Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	СР	Конт роль	Всего
Тема 1. Основные подходы к оценке персонала	ПК-1	2	6			8
Тема 2. Особенности и методы оценки персонала.	ПК-1	4	10			14
Тема 3. Технологии оценки персонала.	ПК-1	4	14			18
Всего:	ПК-1	10	30			40

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Основные подходы к оценке персонала

Основные вопросы темы: Понятие и значение оценки персонала. Цели оценки персонала. Требования к процедуре. Основные подходы к оценке персонала. Традиционный подход и его основные установки. Особенности нетрадиционного подхода. Содержание и виды оценки персонала. Оценка труда специалистов и руководителей. Оценка результатов труда, оценка личностных качеств, оценка профессионального поведения. Оценка знаний умений навыков. Оценка компетенций.

Тема 2. Особенности и методы оценки персонала.

Критерии оценки персонала. Типология критериев. Профессиональное тестирование. Личностные тесты, тесты способностей и Ситуативные тесты. Возможности тестирования в выявлении качеств и способностей работника. Учет различной значимости критериев оценки персонала. Системы оценки персонала. Оценка профессионального поведения и личных качеств. Особенности оценки при приеме на работу и профессиональном продвижении. Методы оценки персонала. Методы оценки персонала. Метод заданного выбора. Описательный метод. Управление по целям. Метод решающих ситуаций. Метод классификации. Психологические методы оценки персонала. Метод заданного распределения и другие методы. Масштаб оценки кадров. Шкалирование. Шкалы с ценой деления. Номинальные, номерные и графические шкалы. Ранжирование и распределение результатов оценки. Подбор систем оценки персонала. Юридический аспект оценки персонала. Типичные ошибки при оценке персонала.

Тема 3. Технологии оценки персонала.

Процедура оценки персонала. Подготовка и проведение оценки. Место и субъекты оценки. Периодичность оценки и ее технология. Собеседование. Виды интервью: структурированное, полуструктурированное, свободное и др. Оценочные возможности собеседования. Факторы, влияющие на результаты собеседования. Аттестационная беседа, ее цели и организация. Способы ведения беседы. Факторы повышения эффективности оценочной беседы. Использование результатов оценки. Технология «Центр оценки персонала» (ЦОП). Организационные основы ЦОПа. Этапы реализации программы ЦОПа.