

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

ФИО: Гаранин Максим Александрович **ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА**

Должность: Ректор **Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**

Дата подписания: 14.06.2023 09:21:45

Уникальный программный ключ:

7708e3a47e66a8ee02711b298d7c78bd1e40bf88

САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Современные методы оценки и аттестации персонала

рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

Общая трудоемкость **6 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:

экзамены 7

курсовые работы 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	7 (4.1)		Итого	
	уп	рп		
Неделя	17			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Конт. ч. на аттест.	1,5	1,5	1,5	1,5
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	2,35	2,35	2,35	2,35
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	35,85	35,85	35,85	35,85
Сам. работа	155,5	155,5	155,5	155,5
Часы на контроль	24,65	24,65	24,65	24,65
Итого	216	216	216	216

Программу составил(и):

к.э.н., доцент , Тарасова Т.М.

Рабочая программа дисциплины

Современные методы оценки и аттестации персонала

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-23-1-УПб-оз.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.э.н., доцент Кремнев А.А.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Цель дисциплины - формирование знаний и умений в области современных направлений оценки и аттестации персонала.
1.2	В ходе изучения дисциплины ставятся следующие задачи:
1.3	– раскрытие понятия, цели и роли оценки и аттестации деятельности персонала в работе организации, а также рассмотрение современных тенденций его развития;
1.4	– изучение групп, видов и уровней критериев оценки и аттестации деятельности персонала, а также их разработку;
1.5	– изучение методов оценки и аттестации деятельности персонала;
1.6	– рассмотрение методики применения критериев оценки деятельности персонала для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В.09

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
ПК-1	Способен организовывать и проводить мероприятия по подбору и оценке персонала, проводить аттестацию работников
ПК-1.1	Разрабатывает и реализует мероприятия по подбору и оценке персонала
ПК-1.2	Организует и участвует в проведении аттестации работников

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
3.1.2	- методы, используемые при подборе и оценке персонала;
3.1.3	- цели, задачи и виды аттестации персонала;
3.1.4	- методики и алгоритмы проведения аттестации работников
3.1.5	
3.1.6	
3.2	Уметь:
3.2.1	- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;
3.2.2	- анализировать технологии текущей деловой оценки персонала;
3.2.3	- организовывать проведение аттестации работников;
3.2.4	- применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала
3.2.5	
3.2.6	
3.3	Владеть:
3.3.1	- способностью применять мероприятия по подбору и оценке персонала;
3.3.2	- навыками разработки технологий текущей деловой оценки персонала;
3.3.3	- навыками проведения аттестации работников;
3.3.4	- способностью применять технологии деловой оценки персонала при проведении аттестации различных категорий персонала

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Примечание
	Раздел 1. Теоретические основы оценки персонала			
1.1	Теоретические основы оценки персонала /Лек/	7	2	
1.2	Место и роль оценки персонала. Исторические аспекты изучения оценки персонала. Понятие и сущность оценки персонала. Задачи, цели, функции и принципы оценки персонала. Классификации систем оценки персонала. Независимая оценка квалификации на соответствие профессиональным стандартам /Пр/	7	2	
	Раздел 2. Технология проведения процедуры оценки персонала			

2.1	Особенности процедуры оценки персонала в компании /Лек/	7	4	
2.2	Структура процедуры оценки персонала. Выбор целей оценки. Выбор объектов и субъектов оценки Виды и критерии оценки персонала Затраты на проведение оценочных процедур Оценка персонала с использованием отечественных и зарубежных методик /Пр/	7	2	дискуссия
2.3	Общие проблемы оценки персонала в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Организационные проблемы проведения процедур оценки. Экономическая и социальная эффективность оценки персонала компании /Пр/	7	2	дискуссия
Раздел 3. Традиционные методы оценки персонала				
3.1	Качественные и количественные методы оценки /Лек/	7	4	дискуссия
3.2	Биографические методы оценки. Метод наблюдения. Анкетирование и личностные опросники. Интервью как метод оценки. Метод контрольных карт. Метод критических случаев /Пр/	7	2	дискуссия
3.3	Ранжирование. Метод заданного распределения. Балльный метод оценки. Метод коэффициентов. Метод дневников /Пр/	7	2	дискуссия
3.4	Комбинированные методы оценки /Лек/	7	2	дискуссия
3.5	Метод эталона. Метод шкалирования. Метод вынужденного выбора. Метод поведенческих рейтинговых шкал. Описательный метод /Пр/	7	2	дискуссия
Раздел 4. Современные методы оценки персонала				
4.1	Оценка персонала в рамках системы сбалансированных показателей и КРІ. Метод оценки по компетенциям. Оценка по компетенциям. 360-градусная аттестация /Лек/	7	2	дискуссия
4.2	Метод ассесмент-центр. Метод управления по целям. Автоматизированные методы оценки. Спорные методы оценки персонала: физиогномика, графология, оценка по группе крови, метод оценки на полиграфе /Пр/	7	2	дискуссия
Раздел 5. Психологические методы оценки персонала				
5.1	Цели и задачи психологических методов оценки. Сущность и становление психологического тестирования. Виды психологических тестов /Лек/	7	2	
5.2	Тесты способностей: Тесты на интеллект. Тесты на креативность. Когнитивные тесты /Пр/	7	2	
Раздел 6. Самостоятельная работа				
6.1	Подготовка к лекциям /Ср/	7	8	
6.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	7	16	
6.3	Выполнение курсовой работы /Ср/	7	34,5	
6.4	Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки Критерии оценки эффективности команды проекта. Критерии оценки государственных и гражданских служащих /Ср/	7	13	
6.5	Организационные проблемы проведения процедур оценки. Экономическая и социальная эффективность оценки персонала компании. Сопротивление оценке персонала со стороны сотрудников. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала. Проблемы оценки управленческого персонала /Ср/	7	36	
6.6	Проективная методика Тематический апперцептивный тест. Тест Розенцвейга. Проективный тест Картина мира Тест Роршаха. Проективный графический тест Дерево /Ср/	7	12	
6.7	Современные методы оценки персонала Оценка результативности деятельности /Ср/	7	12	
6.8	Проективные методы оценки /Ср/	7	12	

6.9	Сущность проективных методов Виды проективных методов Проективный тест Л. Сонди /Ср/	7	12	
Раздел 7. Контактная работа				
7.1	Экзамен /КЭ/	7	2,35	
7.2	Курсовая работа /КА/	7	1,5	
5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ				
<p>Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.</p> <p>Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.</p> <p>Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.</p>				
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)				
6.1. Рекомендуемая литература				
6.1.1. Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Мехтиханова Н. Н.	Психологическая оценка персонала: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2023	tps://urait.ru/bcode/51757
Л1.2	Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р.	Оценка персонала: учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2023	tps://urait.ru/bcode/51103
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л2.1	Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов	Москва: Юрайт, 2023	tps://urait.ru/bcode/51359
6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)				
6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения				
6.2.1.1	Microsoft Office			
6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем				
6.2.2.1	Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/			
6.2.2.2	МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1			
6.2.2.3	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml			
6.2.2.4	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология, Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru			

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).
7.2	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)
7.3	Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.
7.4	Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования