

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea7b6e23726a16090644b5506986ab62358911268f915a1b51ae

Направление 38.04.03 – Управление персоналом

Профиль – Управление персоналом организации

Квалификация выпускника – магистр

Аннотация рабочей программы дисциплины

Оценка персонала и результатов его труда

1. Цель изучения дисциплины – приобретение знаний о теоретических основах оценки персонала и формирование практических навыков по организации процедуры оценки персонала в современных предприятиях; приобретение знаний и практических навыков, по оценке результатов труда персонала.

Задачи дисциплины:

– формирование понимания оценки персонала как функции управления, ее роли и места в кадровом менеджменте;

– объяснение технологии процедуры оценки (исследование этапов процедуры; документации, необходимой для ее организации, а также роли экспертов в процедуре оценки);

– рассмотрение инструментов оценки персонала;

– изучение современных методик оценки персонала;

определение их основных преимуществ и недостатков; ознакомление с психологическими методами оценки персонала;

–выделение основных ошибок и трудностей в проведении процедуры оценки персонала и нахождение основных путей их устранения.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина относится к вариативной части ОПОП по направлению 38.04.03 – Управление персоналом, профиль – Управление персоналом организации (Б1. В.02)

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

В результате изучения дисциплины студент должен обладать следующими общекультурными и профессиональными компетенциями:

ОК-3 – готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;

ОПК-4 – способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;

ОПК-8 – владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;

ПК-2 – умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации;

ПК-3 – умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;

ПК-6 – умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК-10 – умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;

ПК-13 – знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-14 – знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

ПК-33 – владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

В результате изучения курса студент должен овладеть следующими знаниями, умениями и навыками.

Знать:

- методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала;
- способы оценки эффективности использования и развития персонала;
- методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом;
- методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом;
- политику привлечения, подбора и отбор;
- виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;
- способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом;
- знать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;
- инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Уметь:

- использовать творческий потенциал;
- всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем;
- определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом;
- разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала;
- разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом;
- проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала;
- оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Владеть:

- методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала;
- способами оценки эффективности использования и развития персонала;
- методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом;
- технологией управления персоналом в организации;
- методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала;
- методикой оценки персонала;
- методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом;
- навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;
- методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации;

– инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы – 108 часов.

4. Составитель: к.э.н., доцент кафедры организации и управления Худобина Г.И