

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

**АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Оценка персонала»**

Направление подготовки:	<u>38.03.02 – Менеджмент</u>
Профиль:	<u>Управление человеческими ресурсами</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2020</u>

### **1. Цели освоения учебной дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование у бакалавров теоретических и практических знаний в области оценки персонала на основе компетентностного подхода в целях эффективного использования и развития человеческих ресурсов.

### **2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО**

Учебная дисциплина "Оценка персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

### **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ПКС-3	Способен осуществлять деятельность по управлению человеческими ресурсами, в том числе в транспортной компании
-------	---

#### **4. Общая трудоемкость дисциплины составляет**

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

#### **5. Образовательные технологии**

Основными формами проведения занятий являются лекции и семинары. Преподавание дисциплины «Оценка персонала» осуществляется в форме лекционных и практических занятий. Лекции проводятся в традиционной классно-урочной организационной форме, по типу управления познавательной деятельности являются классическо-лекционными (объяснительно-иллюстративными). Практические занятия организованы с использованием технологий развивающего обучения. Практический курс выполняется в виде традиционных практических занятий (объяснительно-иллюстративное решение задач), с использованием интерактивных (диалоговые) технологий, в том числе разбор и анализ конкретных ситуаций, электронный практикум (компьютерное моделирование и практический анализ результатов); технологий, основанных на коллективных способах обучения, а также с использованием компьютерной тестирующей системы. Самостоятельная работа студента организована с использованием традиционных видов работы и интерактивных технологий. К традиционным видам работы относятся отработка учебного материала и отработка отдельных тем по учебным пособиям, подготовка к промежуточным контролям. К интерактивным (диалоговым) технологиям относятся отработка отдельных тем по электронным пособиям, подготовка к промежуточным контролям в интерактивном режиме, интерактивные консультации в режиме реального времени по специальным разделам и технологиям, основанным на коллективных способах самостоятельной работы студентов. Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести устный опрос, в том числе в форме блиц-опроса. Для вовлеченности студентов в дискуссии необходимо решение ситуационных задач (кейсов) по пройденным темам. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: зачет, а также промежуточный контроль в виде решения кейсов и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам..

#### **6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)**

##### **РАЗДЕЛ 1**

Оценка персонала: формы и методы проведения

Тема: Понятие оценки

Определение понятия «оценка персонала». Оценка персонала как одна из функций в системе управления персоналом. Объект и субъект оценки. Цель и задачи проведения оценки персонала и кадровой политики. Содержание оценки найма персонала. Критерии оценки кадровой политики и найма персонала. Методы оценки кадровой политики и найма персонала в организации. Оценка результатов труда, трудовой дисциплины и текучести вновь нанятых работников. Анализ действенности применяемой методики оценки кадровой политики и найма персонала.

Тема: Оценка деловых качеств и результатов труда персонала

Определение понятий «деловые качества персонала» и «результаты труда персонала». Цель и задачи оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Содержание оценки соответствия компетенций персонала требованиям рабочих мест. Содержание

оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Критерии и методы оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Анализ действенности применяемой методики оценки деловых качеств и результатов труда персонала. Опыт западных компаний по проведению оценки деловых качеств и результатов труда персонала.

Тема: Оценка деловых качеств и результатов труда персонала

Устный опрос

Решение кейсов

Решение тестовых заданий

## РАЗДЕЛ 2

Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании.

Тема: Традиционные методы оценки персонала

Понятие традиционных методов оценки персонала. Количественные методы оценки.

Сравнительные методы. Оценка лояльности сотрудников.

Оценка по методу черт. Оценка на основе анализа труда. Функциональная оценка.

Методика определения стиля руководства. Оценка по результатам деятельности

коллектива. Метод анализа структуры управленческой деятельности. Целевой метод

оценки. Глубинные интервью. Диагностическая система оценки и аттестации персонала.

Тема: Психодиагностические методы оценки персонала

Методические аспекты разработки и применения методов оценки черт личности (16 ФЛЮ

Р.Кеттелла, тест Г. Айзенка, проективные методы). Опросники и анкеты оценки типов

личности и акцентуаций характера (СМИЛ, опросник Леонгарда-Смишека). Тесты

исследования поведенческих реакций (Тест рисуночных фрустраций С.Розенцвейга).

Тема: Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.

Структура процесса оценки персонала. Цели процесса оценки персонала. Организация

процесса оценки персонала. Проведение оценки персонала. Подведение итогов оценки

персонала.

Тема: Создание и внедрение системы оценки персонала в компании.

Решение кейсов

Решение тестовых заданий

## РАЗДЕЛ 3

Зачет с оценкой