

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.В.03 ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Автор: старший преподаватель кафедры корпоративного управления Рожнова Анна Васильевна

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.03.03 «Управление персоналом», Образовательная программа «Стратегическое и операционное управление персоналом организации»

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Способность проводить аттестацию и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и проведения аттестации различных категорий персонала

План курса:

Тема 1. Особенности оценки персонала на современном этапе развития системы управления персоналом.

Понятие «оценка персонала» («деловая оценка персонала») и его отличия от понятий «оценка трудовых ресурсов» и «оценка трудовой деятельности». Основные цели оценки персонала: определение места сотрудника в организационной структуре; разработка программы развития сотрудника; определение критериев и размера оплаты труда. Структура целей и задач оценки персонала. Проблемы оценки персонала. Проблема соотношения оценки персонала и диагностики качеств персонала, оценки персонала и анализа деятельности. Сложности формирования критериев оценки кандидата. Трудности экспертной оценки и способы преодоления субъективности. Влияние процедуры и результатов оценки персонала на профессиональное развитие личности.

Тема 2. Формы и виды оценки персонала и трудовой деятельности.

Специфика оценки при приеме новых сотрудников, при ротации и при повышении в должности. Основные методы оценки кандидатов на вакантное место. Оценка лояльности. Основные методы оценки уровня социально-психологической адаптации. Аттестационная оценка как способ выявления резервов повышения уровня отдачи работника, повышения производительности труда персонала. Соответствие критериев оценки персонала основной цели аттестации – рациональной расстановке кадров и их эффективному использованию. Зависимость производительности труда от качества персонала, результативности и эффективности труда работников. Соотношение «психического выгорания» и «профессионального выгорания». Условия проявления «синдрома выгорания». Оценка удовлетворенности трудом как показатель эффективности деятельности персонала.

Тема 3. Методы оценки персонала.

Классификация методов оценки персонала: тесты на профессиональную пригодность, общие тесты способностей, биографические тесты, личностные тесты, интервью, анкеты, самооценка, наблюдение, экспертная оценка. Методы индивидуальной и групповой оценки. Оценка персонала на основе психогаммы, количественной оценки элементов деятельности и описательных характеристик деятельности: параметрических, морфологических, функциональных. Нетрадиционные методы (графологический метод, анализ фотографии, контекстный анализ рекомендаций, заявлений, автобиографий). Методы оценки трудовой деятельности: анкетирование, рейтинг, экспертиза, оценка по решающим ситуациям, метод классификации, сравнения по парам, метод заданного распределения. Соответствие методов оценки целям оценки персонала.

Тема 4. Методики оценки персонала.

Методики оценки профессиональной мотивации (методик «Оценка уровня мотивации достижения успеха на основе опросника А. Мехрабиана», «Оценка мотивов, оказывающих влияние на трудовое поведение (по Н.Г. Гришиной)»); методики оценки уровня социально-психологической адаптации (дезадаптации) работника предприятия: опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия (по Р.Х. Исмаилову); многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (по А.Г. Маклакову); опросник для оценки уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации для рабочих (по О.Н. Родиной); опросник А. Мехрабиана для оценки уровня мотивации достижения успеха (избегание неудач); опросники А. Мехрабиана для оценки мотивации аффилиации».

Тема 5. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом.

Основные цели функционирования Центра оценки персонала. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов по оценке персонала. Специфика Центра развития персонала (Development Centre) и Ассесмент-центра в структуре Центра оценки персонала.

Тема 6. Ассесмент-центр и его основные функции.

Ассесмент-центр (АЦ) как оценочная система и метод комплексной оценки, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик, ориентированный на реальное рабочее поведение оцениваемых сотрудников и учет особенностей требований должностных позиций. Технологические шаги АЦ: анализ требований должностной позиции, выбор методов вынесения оценочных суждений, планирование и проведение АЦ, агрегирование и интерпретация полученных данных, и их характеристики. Группы методов АЦ. Основные участники планирования и проведения АЦ: модераторы (тренеры), наблюдатели, специалисты по диагностике. Разработка плана АЦ. Освоение комплексной технологии оценки персонала в рамках АЦ.

Основная литература.

1. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс].— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 100 с. —Режим доступа: ЭБС «IPRbooks»;
2. Петрова Ю.А.10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б. Ростов-на-Дону:Феникс, 2013.— 105 с.— Режим доступа: ЭБС «IPRbooks»;
3. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Стюрина Д.Е.— М.: Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. – Режим доступа: ЭБС «IPRbooks»;
4. Баскина Т.В. Техники успешного рекрутмента [Электронный ресурс]/ Баскина Т.В.— Электрон.текстовые данные.— М. Альпина Паблишер, 2014. – 288 с. – Режим доступа: ЭБС «IPRbooks».