

## Аннотация к рабочей программе дисциплины «Оценка персонала»

### **1. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы, в модульной структуре ОПОП**

Дисциплина «Оценка персонала» входит в вариативную часть (дисциплины по выбору) (Б1.В.ДВ.8.2) ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень высшего образования – бакалавриат), направленность (профиль) подготовки: Управление персоналом организации и должна быть логически увязана с основными дисциплинами данной направленности (профиля).

Теоретическую базу дисциплины составляют компетенции, полученные при изучении дисциплин «Экономика и социология труда», «Экономика управления персоналом», «Экономика организации» в рамках данного направления.

Дисциплина «Оценка эффективности управления персоналом» изучается в последнем семестре и является базой для осуществления научно-исследовательской работы и выполнения выпускной квалификационной работы.

**2. Целью изучения дисциплины «Оценка персонала»** является формирование у обучающихся профессиональных компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области оценки персонала организации. Оценка работы персонала это процесс сбора, анализа и оценки информации о том, как работники выполняют порученную работу, и выяснение того, в какой степени их рабочее поведение, рабочие показатели и индивидуальные характеристики отвечают установленным требованиям.

#### **3. Структура дисциплины**

Основные подходы к оценке эффективности. Оценка в управлении человеческими ресурсами. Аттестация как формализованная процедура оценки персонала. Метод центра оценки персонала – ассесмент. Эффект от управления персоналом. Организационно-кадровый аудит.

#### **4. Основные образовательные технологии**

В ходе изучения дисциплин используются как традиционные (лекции, семинары, практические занятия), так и инновационные технологии (объяснительно-иллюстративный метод, активные и интерактивные методы: интерактивные лекции, творческое задание решение задач, сообщения по темам с презентациями).

#### **5. Требования к результатам освоения дисциплины**

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих профессиональных компетенций:

– знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3);

– умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала (ПК-20);

– умением формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение, владением навыками контроля за использованием рабочего времени (ПК-22).

В результате освоения содержания дисциплины «Оценка персонала» обучающийся должен:

Знать:

– основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом;

– основы аудита и контроллинга персонала

Уметь:

– оценивать риски, социальную и экономическую эффективность принимаемых решений в управлении персоналом;

Владеть:

– методами анализа экономической и социальной эффективности деятельности подразделений по управлению персоналом;

**6. Общая трудоемкость дисциплины.**

4 зачетные единицы (144 академических часа).

**7. Формы контроля**

Промежуточная аттестация – экзамен.

**8. Составитель** Хохлова Е.Ю., кандидат экономических наук, доцент