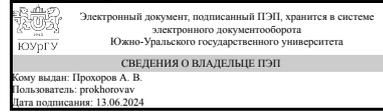


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий выпускающей  
кафедрой



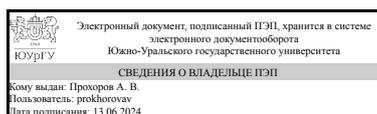
А. В. Прохоров

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П0.10 Оценка и аттестация персонала  
для направления 38.03.03 Управление персоналом  
уровень Бакалавриат  
профиль подготовки Современные технологии управления персоналом  
форма обучения очно-заочная  
кафедра-разработчик Современные образовательные технологии

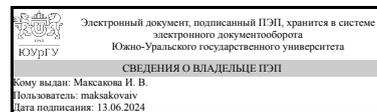
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,  
к.техн.н., доц.



А. В. Прохоров

Разработчик программы,  
к.техн.н., доц., доцент



И. В. Максакова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Цель: приобретение представлений и знаний о теоретических аспектах оценки персонала и аттестации персонала и формирование практических навыков по организации процедуры оценки и аттестации персонала в современных организациях  
Задачи: - формирование понимания оценки персонала как функции управления; - формирование системного представления об оценке персонала; - изучение процедуры оценки и аттестации персонала, методов и инструментов оценки персонала; - формирование навыков проведения оценки и аттестации персонала; - приобретение первичных практических навыков решения конкретных задач по оценке персонала в рыночных условиях.

## Краткое содержание дисциплины

Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации. Традиционные методы оценки персонала организации. Психологические и нестандартные методы оценки персонала. Аттестация персонала организации.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-10 Способен к организации и проведению аттестации персонала	Знает: - технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала Умеет: - определять параметры и критерии аттестации персонала; - разрабатывать положение об аттестации персонала Имеет практический опыт: - разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат
ПК-11 Способен к организации и проведению оценки персонала	Знает: - технологии компетентностного подхода к оценке персонала организации; - технологии и социально-психологические методики оценки личностных качеств и характеристик сотрудника Умеет: - определять мотивационные факторы проведения оценки персонала; - определять параметры и критерии оценки персонала; - определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; - определять группы персонала для проведения оценки Имеет практический опыт: - разработки рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала организации

## 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
---	---

Аудит и контроллинг персонала	Не предусмотрены
-------------------------------	------------------

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Аудит и контроллинг персонала	<p>Знает: - цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга;- основы проведения аудита и контроллинга системы аттестации персонала;, - организацию работ на различных участках производства, организации, отрасли;- порядок определения перспективной и текущей потребности в кадрах</p> <p>Умеет: - использовать методы организационного консультирования,- выявлять и интерпретировать наиболее острые кадровые проблемы и находить пути их решения, - собирать, анализировать и структурировать информацию об особенностях и возможностях кадрового потенциала организации</p> <p>Имеет практический опыт: - владения методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на аттестацию персонала, - анализ планов, стратегии и структуры организации;- формирование требований к вакантной должности и их коррекция</p>

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 112 ч., 30,25 ч. контактной работы с применением дистанционных образовательных технологий

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		9
Общая трудоёмкость дисциплины	112	112
<i>Аудиторные занятия:</i>	24	24
Лекции (Л)	12	12
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	12	12
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	81,75	81,75
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	30	30
Подготовка к зачету	20	20
Самостоятельное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	31,75	31.75
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

## 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации	4	2	2	0
2	Организационные проблемы оценки персонала организации	4	2	2	0
3	Традиционные методы оценки персонала организации. Психологические и нестандартные методы оценки персонала	4	2	2	0
4	Современные формы организации и методики оценки персонала	4	2	2	0
5	Аттестация персонала организации	4	2	2	0
6	Оценка квалификации и результативности труда рабочих, специалистов и руководителей организации	4	2	2	0

### 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации 1. Место оценки персонала в кадровом менеджменте 2. Понятие, цели и задачи оценки персонала 3. Правовые понятия, используемые при оценке персонала 4. Особенности процедуры оценки персонала в компании	2
2	2	Организационные проблемы оценки персонала организации в современных компаниях. Проблема эффективности оценочных методик. Достоверность различных инструментов и методик отбора кадров	2
3	3	Традиционные методы оценки персонала организации. Понятие традиционных методов оценки и аттестации персонала. Количественные методы оценки. Качественные методы оценки персонала. Методы оценки трудовой деятельности. Комбинированные методы оценки Психологические и нестандартные методы оценки персонала. Цели и задачи психологических методов оценки персонала. Виды психологических тестов. Нестандартные ("спорные") методы оценки персонала	2
4	4	Современные формы организации и методики оценки персонала.	2
5	5	Аттестация персонала организации. Аттестация персонала и ее предназначение. Структура и цели аттестации. Виды аттестации. Система документов при аттестации персонала.	2
6	6	Оценка квалификации и результативности труда рабочих, специалистов и руководителей организации. Правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда рабочих, специалистов, руководителей всех уровне. Основные критерии оценки труда рабочих. Критерии оценки труда специалистов. Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Управленческие компетенции	2

### 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации Работа по вопросам и заданиям преподавателя	2

2	2	Организационные проблемы оценки персонала организации в современных компаниях. Решение ситуационного задания	2
3	3	Традиционные методы оценки персонала организации. Решение ситуационных заданий по оценке персонала компании традиционными методами Качественные методы оценки персонала. Решение ситуационных заданий по оценке персонала компании качественными методами. Психологические и нестандартные методы оценки персонала Проведение психологических тестов для оценки персонала. Изучение методик их проведения и интерпретации	2
4	4	Современные формы организации и методики оценки персонала. Изучение современных методов оценки персонала на примере конкретных ситуационных заданий	2
5	5	Аттестация персонала. Изучение видов аттестации на примере ситуационных заданий. Изучение и разработка системы документов при аттестации персонала	2
6	6	Оценка квалификации и результативности труда рабочих, специалистов и руководителей организации. Решение практической задачи "Оценка результативности труда персонала"	2

### 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

### 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Выполнение заданий ЭУК в "Электронном ЮУрГУ"	<a href="https://edu.susu.ru">https://edu.susu.ru</a>	9	30
Подготовка к зачету	ЭУМД: №1 с. 5-297, №2 с. 14-368, №3 с. 4-179, №4 с. 3-77.	9	20
Самостоятельное изучение разделов дисциплины и подготовка к выполнению заданий	ЭУМД: №1 с. 5-297, №2 с. 14-368, №3 с. 4-179, №4 с. 3-77.	9	31,75

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-мestr	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учи-тыва-ется в ПА
1	9	Текущий контроль	Задание 1 (тест)	0,1	10	Выполнение тестового задания осуществляется на портале «Электронный	зачет

						ЮУрГУ" ( <a href="https://edu.susu.ru">https://edu.susu.ru</a> ). Студенту предоставляется 2 попытки с ограничением по времени для прохождения каждого теста. Метод оценивания – высшая оценка по итогам всех попыток. В случае, если студент набирает менее 60% баллов, по его просьбе преподаватель предоставляет дополнительные попытки.	
2	9	Текущий контроль	Задание 2	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	зачет
3	9	Текущий контроль	Задание 3	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	зачет
4	9	Текущий контроль	Задание 4 (тест)	0,1	10	Выполнение тестового задания осуществляется на портале «Электронный ЮУрГУ" ( <a href="https://edu.susu.ru">https://edu.susu.ru</a> ). Студенту предоставляется 2 попытки с ограничением по времени для прохождения каждого теста. Метод оценивания – высшая оценка по итогам всех попыток. В случае, если студент набирает менее 60% баллов, по его просьбе преподаватель предоставляет дополнительные попытки.	зачет
5	9	Текущий контроль	Задание 5	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к	зачет

						оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	
6	9	Текущий контроль	Задание 6	0,2	10	Студент выполняет задание после изучения соответствующего раздела. Для выполнения задания необходимо ответить вопросы задания. За каждый правильный ответ на вопрос - 2 балла. Оценка снижается за отсутствие ссылок на использованную литературу (1 балл), а также за не соблюдение требований к оформлению (1 балл). Максимальный балл — 12. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 17	зачет
7	9	Промежуточная аттестация	Тест промежуточной аттестации	-	30	Промежуточная аттестация проводится на портале «Электронный ЮУрГУ» ( <a href="https://edu.susu.ru">https://edu.susu.ru</a> ). В назначенное по расписанию время студент проходит видео- и аудио-идентификацию и выполняет Экзаменационный тест. Студенту предоставляется 1 попытка с ограничением по времени для прохождения теста. Попытки оцениваются автоматически: максимальный балл за каждый вопрос - 1. Количество вопросов - 30. Метод оценивания — высшая оценка.	зачет

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание учебной деятельности обучающихся по дисциплине на основе взвешенной суммы полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля и задания промежуточной аттестации.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

## 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ KM						
		1	2	3	4	5	6	7
ПК-10	Знает: - технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений и компетенций; - локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок оценки персонала	+	+	+	+	+	+	+
ПК-10	Умеет: - определять параметры и критерии аттестации персонала; -	+	+	+	+	+	+	+

	разрабатывать положение об аттестации персонала								
ПК-10	Имеет практический опыт: - разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат			++				+++	
ПК-11	Знает: - технологии компетентностного подхода к оценке персонала организации; - технологии и социально-психологические методики оценки личностных качеств и характеристик сотрудника			++++				++++	
ПК-11	Умеет: - определять мотивационные факторы проведения оценки персонала; - определять параметры и критерии оценки персонала; - определять и применять средства и методы проведения оценки персонала; - определять группы персонала для проведения оценки			++++				++++	
ПК-11	Имеет практический опыт: - разработки рекомендаций и мероприятий по совершенствованию системы оценки персонала организации			++				+++	

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) дополнительная литература:

Не предусмотрена

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

Не предусмотрены

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. «Смирнова А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности» (Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной деятельности : учебное пособие / А. А. Смирнова. — Москва : ФЛИНТА, 2021. — ISBN 978-5-9765-4787-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/183034> (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей. — С. 35.).

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/538333">https://urait.ru/bcode/538333</a> (дата

			обращения: 13.06.2024).
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/536020">https://urait.ru/bcode/536020</a> (дата обращения: 13.06.2024).
3	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/541947">https://urait.ru/bcode/541947</a> (дата обращения: 13.06.2024).
4	Дополнительная литература	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учебное пособие / под редакцией А.Я. Кибанова. — Москва : Проспект, 2013. — 80 с. — ISBN 978-5-392-09732-6. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/54868">https://e.lanbook.com/book/54868</a> (дата обращения: 13.06.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Зачет	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Лекции	118а (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)

Самостоятельная работа студента	118a (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Контроль самостоятельной работы	118a (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)
Практические занятия и семинары	118a (2)	Компьютер 15 шт.(Intel(R) Celeron(R) CPU J1800 @ 2.41 GHz, 4,00 ГБ ОЗУ с выходом в Интернет и доступом в портал «Электронный ЮУрГУ»); Компьютер 1 шт. (Intel(R) Core(TM) i7-7700 CPU @ 3.60 GHz, 8,00 ГБ ОЗУ); Интерактивная доска IQBoard PS, Проектор EPSON, наушники с микрофоном Logitech, Монитор-15 шт. Microsoft – Windows (бессрочно), Microsoft-Office (бессрочно)