

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ



В.В.Дёмин
В.В.Дёмин

" *май* " _____ 2017 г.

Рабочая программа дисциплины

Развитие и оценка персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

Управление персоналом организации в экономике знаний

Форма обучения

Очная

Томск–2017

1. Код и наименование дисциплины

Б. 1.27 Развитие и оценка персонала

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Курс относится к базовой части ООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

3. Год/годы и семестр/семестры обучения.

Курс изучается на третьем году обучения, 6 семестр

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия.

Для успешного освоения программы курса желательно предварительное изучение базовых дисциплин: «Управление человеческими ресурсами», «Организационное поведение», «Психофизиология профессиональной деятельности».

5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля) 4 зачетных единицы, 144 часа (ов), из которых 44 часа (ов) составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (20 часа (ов) – занятия лекционного типа, 24 - практические занятия), 64 часа (ов) составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов - экзамен.

6. Формат обучения

Очный

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы:

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ПК-6, I уровень Знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	З (ПК-6) - I Знать: основы профессионального развития персонала; основные принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; основы организации работы с кадровым резервом У (ПК-6) - I Уметь: управлять служебно-профессиональным продвижением персонала; работать с кадровым резервом В (ПК-6) – I Владеть: навыками управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала
ПК-7, I уровень Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки	З (ПК-7) - I Знать: виды аттестации и другие способы текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации У (ПК-7) - I Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

<p>персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>В (ПК-7) – I Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.</p>
<p>ПК-19, II уровень Владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>З (ПК-19) – II Знать: методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа своей организации на обучение и развитие персонала; У (ПК-19) – II Уметь: формировать заказ организации на обучении и развитии персонала; собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом В (ПК-19) – II Владеть: навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых услуг, навыками анализа результатов обучения и профессионального развития персонала.</p>
<p>ПК-20, I уровень Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.</p>	<p>З (ПК-20) - I Знать: виды оценки персонала. У (ПК-20) - I Уметь: формировать заказ (определить цели – задачи- результаты и т.д.) на оценку персонала; В (ПК-20) – I Владеть: навыками обратной связи по результатам оценки персонала.</p>
<p>ПК-21, I - уровень Знание основ оценки качества обучения, управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и умением применять их на практике</p>	<p>З (ПК-21) - I Знать: подходы к формированию кадрового резерва, методы работы с кадровым резервом, методы управления карьерой в организации. У (ПК-21) - I Уметь: анализировать качество обучения; В (ПК-21) – I Владеть: методами сопровождения участников кадрового резерва.</p>
<p>ПК-26, I - уровень Знание основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>	<p>З (ПК-26) - I Знать: основы проведения аудита и контроллинга персонала; методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; методы бюджетирования затрат на персонал У (ПК-26) - I Уметь: применять на практике результаты аудита и контроллинга персонала; применять на практике методы экономического и статистического анализа трудовых показателей; методы бюджетирования затрат на персонал В (ПК-26) – I Владеть: методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал</p>

8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Вид учебных занятий лекции	Вид учебных занятий семинар	
Оценка персонала в системе управления персоналом. Цели оценки персонала. Оценка потенциала как современная задача.	18	2	4	12
Области ответственности руководителя – орг. психолога в процессе построения системы развития и оценки потенциала персонала организации	18	4	4	10
Условия эффективности оценки персонала. Проблемы и ошибки в процессе реализации оценки. персонала.	18	4	4	10
Оценка персонала как технология. Методы и процедуры оценки.	18	4	4	10
Компетентностный подход к оценке. Модель компетенций: структура, технология разработки.	18	4	4	10
Ассесмент- центр как технология оценки персонала.	18	2	4	12
Экзамен	36			
Итого	144	20	24	64

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).

При подготовке к занятиям обучающимся доступны дополнительные электронные учебные пособия «Оценка эффективности образовательных программ», «Управление персоналом проекта», «Управление коммуникациями проекта», содержащие информацию по отдельным темам курса и практические задания. Также имеются пакет диагностических средств для анализа конфликтологической компетентности, кейсы на материалах проектной работы кафедры в организациях г. Томска.

При подготовке к семинарским и практическим занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой по теме, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, интернет- ресурсах. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия, выполнить практические задания для их обсуждения на занятии. В ходе практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем, что зачитывается как текущая работа студента и оценивается по определенным критериям.

Текущий контроль осуществляется посредством оценки подготовленных самостоятельно сообщений и докладов, практической и исследовательской работы по

темам курса.

Темы для самостоятельного изучения:

1. Основные этические требования к специалисту по психологии безопасности в организации.
2. Критерии оценки эффективности образовательных программ в организации.
3. Деструктивные конфликты в управленческом звене, в рабочих и проектных группах.
4. Особенности внутрифирменной коммуникации в разных организационных культурах.
5. Медиация как психологическая практика, обеспечивающая продуктивное разрешение противоречий в организации.

Типовые контрольные задания:

Темы сообщений и рефератов:

1. Профессиональный потенциал как научная проблема и практическая задача.
2. Виды психодиагностических методик.
3. Требования к количественным психодиагностическим методикам (надежность, валидность, репрезентативность).
4. Специфика проведения фокус-групп и глубинных интервью в организации.
Требования к интервьюеру
5. Интервью по компетенциям.
6. Оценка лидерских компетенций.

Пример кейса-задачи:

Работа в группах по 2-4 человека.

Разработать вопросы интервью для оценки компетенции.

Этапы работы:

1. Ознакомьтесь с описанием компетенции:

ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ: осознание важности работы для достижения личного удовлетворения; концентрация усилий для выполнения задачи, достижения цели; продвижение проекта до его завершения, достижения целей проекта.

Уровень 0. Не вычленяет критерии собственной результативности, не связывает свою деятельность с общим результатом, исполняет функции.

Уровень 1. Пытается сделать свою работу хорошо (правильно). Может выразить недовольство по поводу бессмысленных затрат или неэффективности (например, бессмысленно потраченного времени), но не делает конкретных шагов для улучшения ситуации.

Уровень 2. Действует независимо без какого-либо контроля со стороны.

Отчетливо осознает и использует критерии качества для измерения результатов.

Уровень 3. Непрерывно и постепенно повышает показатели эффективности своей работы; постоянно находит способы выполнения задач в области своих непосредственных обязанностей лучше, проще, быстрее и более качественно.

Уровень 4. Устанавливает для себя интересные и амбициозные цели, в результате достижения которых существенно повышается эффективность труда, при этом принимает решения и расставляет приоритеты.

Уровень 5. Выделяет значительные ресурсы и/или время (в ситуации неопределенности) для получения долгосрочных преимуществ и выгод, разрабатывает и осуществляет стратегию деятельности, оценивает шансы получения результатов.

2. Подготовьте вопросы для интервью.
3. Проведите ролевую игру по проведению интервью.
4. Проанализируйте полученную информацию, оцените уровень сформированности компетенции и сформулируйте тезисы обратной связи по результатам интервью.

Пример задания для проектной работы:

Разработать программу Ассесмент-центра для оценки компетенций по предложенной модели.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов обучения.

Реферат.

1. Подготовка реферата является формой самостоятельной работы (выполнения индивидуального задания), позволяющей слушателю приобрести, проявить и закрепить навыки сбора и творческой обработки информации с целью самостоятельного изучения, анализа и раскрытия заданной темы в рамках курса.

Написание реферата является необходимым условием освоения программы курса.

1.1. Подготовку реферата необходимо начинать с изучения и усвоения собранных материалов, относящихся к теме работы. В зависимости от темы реферата материалы могут представлять собой обзор теоретических источников (научной и учебной литературы), данные практики и эмпирических исследований (по материалам периодической печати).

1.2. По структуре реферат включает вводную часть (введение), основную часть, заключение, список использованных источников и литературы, а также (при необходимости) приложения. Во вводной части реферата необходимо обосновать актуальность избранной темы, отразить цель и задачи, поставленные в ходе выполнения работы. Основная часть реферата должна содержать изложение различных научных точек зрения по рассматриваемой проблеме или анализ практики изучения и изменения психологической безопасности организационной среды в организации. В заключительной части реферата излагаются самостоятельные выводы слушателя.

1.3. Список использованных источников оформляется в соответствии с требованиями ГОСТа. Рекомендуются использовать не менее 5 источников.

1.4. Требования к оформлению рефератов:

- Работа выполняется на компьютере. При оформлении используется шрифт № 14 Times New Roman через 1,5 интервала. Поля: левое – 3 см; правое – 1 см.; верхнее и нижнее – 2 см.

- Каждую часть работы начинают с новой страницы, параграфы размещают друг за другом. Названия глав пишут прописными буквами, параграфов строчными, точки в конце заголовков не ставят. Нумерация страниц в верхнем колонтитуле, посередине строки.

- Ссылки подстрочные на каждой странице. Все иллюстрации, таблицы, графики нумеруются сквозной или валовой нумерацией, большого объема помещаются в приложение. Приложения нумеруются в правом верхнем углу каждого приложения, где пишут слово «Приложение №». Приложения не нумеруются вместе с основным текстом работы, их число не входит в объем реферата.

- Структура работы должна включать: титульный лист, оглавление (содержание), указатель сокращений, условных обозначений и символов (при необходимости), введение, основную часть, заключение, список использованных источников и литературы, приложения (при их наличии).

- Объем работы должен быть не менее 7 страниц.

1.5. Оценивание реферата.

Работа отсылается преподавателю на электронный адрес. Реферат проверяется и оценивается преподавателем в течение недели со дня получения. Работа, не соответствующая требованиям, возвращается на доработку.

Реферат оценивается по следующим параметрам:

- полнота раскрытия темы;
- аргументированность, логичность и достоверность сделанных выводов;
- количество и актуальность источников, использованных при подготовке реферата;
- соблюдение требований к оформлению реферата и срокам их представления на проверку.

Кейс-задача

1. Кейс-задача – проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Студент самостоятельно формулирует цель, находит и собирает информацию, анализирует ее, выдвигает гипотезы, ищет варианты решения проблемы, формулирует выводы, обосновывает оптимальное решение ситуации.

2. Оценивание решения кейса основывается на критериях:

- владение профессиональной терминологией;
- качество аргументации при анализе ситуации: полнота и логичность;
- системность практических рекомендаций;
- понимание последствий разных практических решений.

Проектная работа

1. Проектная работа – учебная работа, содержащая результаты эмпирического исследования по теме курса или описания практики (собственного опыта) практической психологической работы в организации. Целью и содержанием работы является развитие компетенций

1.1. В рамках группового проектного обучения приветствуется выполнение проекта (проектной работы) по одной теме группой студентов с определением объема выполнения и индивидуальной задачей для каждого.

1.2. Темы проектов рекомендуется основывать на фактическом материале конкретных организаций. Темы могут быть связаны с темой магистерской диссертации, а также с программой практики или непосредственной работой обучающихся (для лиц, обучающихся по очно-заочной и заочной форме).

2. Работа должна в общем случае содержать:

- текстовый документ, объемом до 15 страниц печатного текста;
- возможно наличие электронной версии в форме презентации.

2.1. Текстовый документ должен включать:

- содержание;
- введение, в котором раскрываются актуальность и значение темы, выполняется краткий аналитический обзор, формулируется цель;
- основную часть, структура и содержание которой зависит от характера проекта;
- заключение, в котором содержатся выводы и рекомендации относительно возможностей использования материалов проекта (работы);
- список использованных источников;
- приложения, содержащие материалы иллюстративного и вспомогательного характера.

3. Проектная работа может носить диагностический или методический характер. От характера работы меняется содержание основной части текстового документа.

3.1. Основная часть проектной работы диагностического характера состоит из:

- раздела, содержащего теоретические основы разрабатываемой темы, где представлены основные понятия, уровень разработанности проблемы в теории и практике, используемые методы организационной диагностики.

- практической части, в которой содержится план проведения исследования, описание и обсуждение результатов диагностической работы в организации.

- Основная часть проектной работы методического характера состоит: из раздела, содержащего теоретические основы разрабатываемой темы, где представлены основные понятия, уровень разработанности проблемы в теории и практике,

- практической части, в которой содержатся обоснование и описание программы работы практического психолога в организации для решения определенной задачи (программа тренинга, консультационного сопровождения и проч.)

4. Оценка за проект формируется преобразованием суммы баллов, полученной согласно балльно-рейтинговой системе.

4.1. Защита проекта проводится публично перед учебной группой. Студент, представляющий проект, должен сделать сообщение о проделанной работе продолжительностью 5-10 минут. В сообщении излагаются основные цели, задачи работы, методы и пути реализации задачи, представляются результаты диагностики или методической работы.

При изложении материала студент должен продемонстрировать:

- владение теоретическим материалом по предмету проекта;

- умение кратко и грамотно излагать содержание проекта;

- умение обосновать представленную программу и результаты диагностической или методической работы.

4.2. По результатам защиты студенту выставляется балльная оценка.

На оценку влияют:

• обоснованность представленных результатов;

• качество оформления текста;

• качество доклада;

• правильность и полнота ответов на вопросы.

11. Ресурсное обеспечение:

Литература:

1. Базаров Т. Ю. Психология управления персоналом. Теория и практика. Москва : Юрайт , 2014.

2. Организационная психология : учебник : [для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки ФГОС ВПО 030300 "Психология" /А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. Москва : ИНФРА-М , 2013.

3. Литвина, С. А. Еварович С.А. Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления : учебное пособие /С. А. Литвина, С. А. Еварович ; Том. гос. ун-т. ТГУ , 2013.

Дополнительные источники:

3. Даринская В. М. Оценка и развитие персонала методом "Ассесмент-центр" СПб. : Речь , 2008.

4. Иванова С. В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления

персоналом, которые реально работают на практике. М. : Эксмо , 2005.

5. Карбышева О.В. Ассесмент-центр как технология оценки карьерного потенциала /О. В. Карбышева.Источник: Современные проблемы экономики России глазами молодых : материалы научных студенческих конференций (Томск, 2010 и 2011 гг.) Томск, 2012 С. 345-349 to000473399

6. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей /В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев. М. : Финансы и статистика, 2007

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

7. Пылаев И.Н. Применение проектно-ориентированного подхода при формировании кадрового потенциала предприятия /Электронный ресурс <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000478776>

Источник:

8. Актуальные вопросы экономики и менеджмента: свежий взгляд и новые решения : материалы IV Всероссийской научно-практической конференции студентов, аспирантов, молодых ученых с международным участием, 5–6 декабря 2013 г., Томск Томск, 2014 С. 171-176 to000479163

9. Литвина, С. А. Еварович С.А. Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления : учебное пособие Электронный ресурс <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000457145>

Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ

1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>

2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>

3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>

4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

4. Перечень используемых информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса:

- Лекции с применением мультимедийных материалов;
- Электронная почта для проведения дистанционных консультаций и сдачи заданий.

5. Описание материально-технической базы:

- мультимедийная аудитория
- ПК

12. Язык преподавания - русский

13. Преподаватель

Литвина С.А., канд. псих. наук, доцент

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и менеджмента 30.05.2017