



Основная профессиональная образовательная программа

38.03.03.Управление персоналом

Управление личностно-профессиональным развитием персонала

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

**ИВАНОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

Кафедра социологии, социальной работы и управления персоналом



### Рабочая программа дисциплины

### Аттестация персонала

Уровень высшего образования:	бакалавриат
Квалификация выпускника:	бакалавр
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) образовательной программы:	Управление личностно-профессиональным развитием персонала
Тип образовательной программы:	программа прикладного бакалавриата



## **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Аттестация персонала» являются формирование у студентов объема знаний по теоретико-методологическим основам проведения аттестации в организации, компетентного подхода в решении профессиональных проблем, а также приобретение умений организовывать, проводить и анализировать и использовать результаты аттестации в управлении персоналом организации.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с основными принципами аттестации персонала на предприятии;
- изучение важнейших понятий аттестации персонала ;
- овладение методиками аттестации персонала .

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

Дисциплина «Аттестация персонала» предназначена для студентов очного отделения, обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль (специализация) - управление личностно-профессиональным развитием персонала.

Дисциплина «Аттестация персонала» относится к вариативной части образовательной программы. Этот предмет является обязательным компонентом государственного стандарта высшего профессионального образования.

Она тесно связана с дисциплинами «Управление персоналом организации», «Управление персоналом в сфере экономики и бизнеса», «Управление персоналом в системе государственной и муниципальной службы», «Экономика управления персоналом», «Социология управления» и т.д. Она является необходимой дисциплиной для повышения не только профессионального, но и общего уровня знаний студентов, обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом».

Для освоения данной дисциплины обучающийся должен:

Знать: понятийный аппарат управления персоналом, основы теории менеджмента, социологии управления.

Уметь: находить и использовать информацию из учебной, научной литературы и интернет-источников для разработки компетентностной модели.

Владеть: устного выступления по прочитанному материалу, самостоятельной работы с литературой и организации выполнения самостоятельных заданий.

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения производственной и преддипломной практики студентов, а так же изучения таких дисциплин как «Оплата труда», «Основы кадровой политики и кадровой планирования» и подготовке к итоговой государственной аттестации.

## **3. Планируемые результаты обучения по дисциплине**

### **3.1. Компетенции, формированию которых способствует дисциплина (согласно матрице соответствия компетенций и составляющих ОП)**

При освоении дисциплины формируются следующие компетенции в соответствии с ФГОС ВО по данному направлению подготовки:

профессиональные (ПК):

-Способен организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала в соответствии с планами организации, а так же оценивать результаты проведенных мероприятий с персоналом и руководством (ПК-3).



### 3.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с формируемыми компетенциями

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

#### Знать:

- теоретические основы проведения оценки и аттестации персонала (ПК-3);
- цели, задачи, функции, виды аттестации персонала (ПК-3, ПК-3);
- критерии и показатели оценки персонала (ПК-3);
- психологические, социальные, экономические факторы, учитываемые при проведении аттестации (ПК-3);
- технологии оценки потенциала работников и методы аттестации персонала (ПК-3);
- распределение функций по проведению аттестации между работниками (ПК-3);
- методы оценки эффективности аттестации персонала (ПК-3).

#### Уметь:

- применять современные методики оценки и аттестации персонала (ПК-3);
- прогнозировать и определять потребность в персонале (ПК-3);
- анализировать кадровый потенциал организации, отдельного работника (ПК-3);
- изучать профессиональные, деловые и личностные качества работников в целях рационального их использования (ПК-3);
- анализировать социальные процессы и отношения в организации (ПК-3);

#### Владеть:

- навыками организации и применение современных методов оценки персонала (ПК-3);
- навыками организации работы по оценке и управлению деловой карьерой, формированию резерва, аттестации персонала соответствии со стратегическими планами организации (ПК-3);
- методами планирования численности и профессионального состава персонала (ПК-3);
- навыками организации процесса планирования и оптимизации структуры персонала (ПК-3);
- навыками разработки, обоснования и внедрения проектов совершенствования системы аттестации (ПК-3).

### 4. Объем и содержание дисциплины

Объем дисциплины составляет 9 зачетных единиц (324 академических часов).

#### 4.1. Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа

Объем иной контактной работы и самостоятельной работы обучающегося по дисциплине указан в учебном плане образовательной программы.

№ п/п	Разделы (темы) дисциплины	Курс	Виды занятий, их объем (в ак. часах, по очной форме обучения)		Формы текущего контроля успеваемости (по очной форме обучения)
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Формы промежуточной аттестации
1.	Тема 1. Понятие оценки и аттестации персонала.	3	4	4	Входной контроль (устный опрос)
2.	Тема 2. Методы оценки управлен-	3	6	4	Оценка результатов вы-



	ческого персонала в организации.				полнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
3.	Тема 3. Количественные методы оценки персонала.	3	6	4	Оценка результатов выполнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
4.	Тема 4. Качественные методы оценки и аттестации персонала.	3	6	6	Оценка результатов выполнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
5.	Тема 5. Процедура процесса оценки и аттестации персонала в организации.	3	6	6	Оценка результатов выполнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
	Итого за 5 семестр		28	24	
6.	Тема 6. Аттестация рабочих мест по условиям труда.	3	4	4	Оценка результатов выполнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
7.	Тема 7. Оценка и аттестация персонала в рамках компетентностного подхода.	3	6	4	Оценка результатов выполнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
8.	Тема 8. Оценка и аттестация персонала с использованием системы сбалансированных показателей и КРІ (ключевые показатели эффективности).	3	6	6	Итоговая работа – аттестационный проект на тему «Оценка и аттестация персонала организации /предприятия на основе моделей компетенций».
9	Тема 9. Обязательная аттестация	3	6	6	Оценка результатов выполнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
10	Тема 10. Технология обязательной аттестация персонала	3	6	6	Оценка результатов выполнения заданий к семинарскому занятию, доклады, дискуссия
	Итого за 6 семестр		28	26	Экзамен
Итого по дисциплине:			56	50	

#### 4.2. Развернутое описание содержания дисциплины по разделам (темам)

##### Тема 1. Понятие оценки и аттестации персонала



Определение оценки и аттестации персонала. Ключевые понятия. Внедрение системы аттестации или формальной оценки: доводы «за» и «против». Классификация процедур оценки. Методы оценки. Ключевые принципы проведения оценки и аттестации. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.

Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности.

Критерии оценки. Критерии оценки должны соответствовать целям организации, содержанию работы и удовлетворять стремлению сотрудников быть успешными. Критерии могут быть выражены в виде количественных, временных, финансовых показателей, качественной оценки, соблюдения процедур, исполнения и т. п., могут быть представлены через позитивные или негативные показатели. Принцип полноты и достаточности в выборе критериев оценки конкретных категорий персонала.

## **Тема 2. Методы оценки управленческого персонала в организации**

Оценка и аттестация управленческого персонала: цели и подходы. Система и методы оценки управленческого персонала на предприятии. Система оценки результативности труда. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров.

## **Тема 3. Количественные методы оценки персонала**

Понятие традиционных методов оценки и аттестации персонала. Количественные методы оценки. Сравнительные методы. Оценка лояльности сотрудников

## **Тема 4. Качественные методы оценки и аттестации персонала**

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 5. Процедура процесса оценки и аттестации персонала в организации**

Структура процесса оценки персонала. Цели процесса оценки и аттестации персонала. Организация процесса оценки и аттестации персонала. Проведение оценки и аттестации персонала. Подведение итогов оценки и аттестации персонала

## **Тема 6. Аттестация рабочих мест по условиям труда**

Цели и задачи аттестации рабочих мест. Организация и проведение аттестации рабочих мест. Результаты аттестации рабочих мест. Взаимосвязь результатов аттестации рабочих мест с результатами оценки и аттестации персонала

## **Тема 7. Оценка и аттестация персонала в рамках компетентностного подхода**

Понятие компетенции и ее виды. Уровни компетенций. Практика применения модели компетенций на основе оценки «360 градусов». Метод перекрестной социометрической оценки

**Тема 8. Оценка и аттестация персонала с использованием системы сбалансированных показателей и KPI (ключевые показатели эффективности)**



Сбалансированная система показателей. Принципы KPI. Модель стратегических карт. Модель «Пирамида деятельности компании».

Электронный центр оценки персонала. Принципы построения электронной оценки персонала. Варианты построения электронного центра оценки персонала.

#### **Тема 9. Обязательная аттестация**

Законодательные и нормативные законы, регулирующие проведение обязательной аттестации работников. Виды деятельности, работники которых подлежат обязательной аттестации. Требования, сроки и периодичность обязательной аттестации. Аттестация государственных гражданских служащих РФ, государственных служащих ряда федеральных органов исполнительной власти, государственных служащих органов государственной власти субъектов Российской Федерации.

#### **Тема 10. Технология обязательной аттестации персонала**

Технология проведения обязательной аттестации медработников, педагогов, аудиторов, работников опасного производства, пилотов, машинистов поездов. Основные этапы, сроки, процедуры аттестации, требования к аттестационной комиссии, основные документы проведения аттестации, результаты аттестации.

### **5. Образовательные технологии**

Организация учебного процесса осуществляется через лекции, практические занятия, самостоятельную работу студентов по подготовке докладов, индивидуальное консультирование.

Применяются следующие технологии:

- технология проблемного обучения – основные темы курса на лекционных и практических занятиях раскрываются через постановку и разрешение проблемных вопросов путем совместного обсуждения.
- технология учебной дискуссии – при обсуждении теоретических вопросов курса и необходимости отстоять собственную позицию или другую исследовательскую позицию,
- игровые технологии – при моделировании поведения аттестации сотрудников,
- технология развития критического мышления - определение наиболее эффективно метода проведения аттестации сотрудников в конкретных условиях.

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине: технологии смешанного обучения, мобильные технологии, технология визуализации (презентационная графика).

### **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Способы организации самостоятельной работы студентов.

Содержание дисциплины по разделам (темам), соотнесенное с видами и трудоемкостью занятий лекционно-семинарского типа, представлено в таблице 4.1.

Перечень методических материалов представлен в разделе 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.

Методические и справочные материалы для студентов вузов выставлены в системе ЭИОС «Мой университет» – Учебные материалы – Направление подготовки «Управление персоналом (Управление личностно-профессиональным развитием персонала)».

Полностью весь методический материал по обеспечению самостоятельной работы студентов приводится в Приложении 1 к РП.

### **7. Характеристика оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**



Система контроля по курсу включает: входной контроль, текущий контроль и итоговый контроль по курсу.

Входной контроль предполагает фронтальный опрос с последующим обсуждением результатов (см.: Приложение 2).

Текущий контроль осуществляется преподавателем через анализ работы студентов на лекции и семинарских занятиях: опрос лекционного материала, подготовка докладов и презентаций по выбранным темам курса, дополнительных сообщений. (см. Приложение 1 и 2).

Итоговый контроль осуществляется в форме экзамена.

Форма проведения экзамена устная.

Критерии итоговой оценки студента по дисциплине.

Оценка состоит из:

1. посещение занятий (25%)
2. доклады по теме, выполнение к семинару (25%)
3. экзамен (50%)

Оценка «отлично» проставляется, если бакалавр:

Знает:

- основы процесса аттестации;
- технологии оценки и аттестации персонала;
- нормативно- правовую базу, обеспечивающую аттестацию персонала;
- методику формирования процесса аттестации;

Умеет:

- рассчитать показатели эффективности процедуры аттестации на предприятии;
- применить технологии оценки персонала;
- пользоваться нормативными документами по аттестации
- разрабатывать компетенционную модель;

Владет:

- навыками организации аттестации сотрудников;
- технологиями оптимизации численности персонала;
- методами оценки и аттестации персонала;
- навыками разработки положения об аттестации.

Оценка «хорошо» проставляется, если бакалавр:

- демонстрирует знания и умения, близкие к оценке «отлично», но допускает 2-3 неточности.

Оценка «удовлетворительно» проставляется, если бакалавр:

- допускает ошибки при ответе, которые исправляются только с помощью преподавателя.

Оценка «неудовлетворительно» проставляется, если бакалавр:

- не ответил.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **Основная литература:**

1. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с.252-258 - ISBN 978-5-907003-87-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=494932> (16.02.2019).



2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057> (16.02.2019).

**Дополнительная литература:**

1. Незоренко, Т.К. Теоретические основы оценки и аттестации персонала организации / Т.К. Незоренко. - М.: Лаборатория книги, 2010. – 110с; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=87833> (06.04.2016).

2. Лобачев, З.Д. Социально-психологическая диагностика и аттестация персонала предприятия в условиях совершенствования кадровой политики / З.Д. Лобачев. – М.: Лаборатория книги, 2010. - 117 с ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=89719> (06.04.2016).

3. Берендеева А. Б. Управление персоналом организации: учебное пособие / А. Б. Берендеева, О. О. Коробова; Иван.гос. ун-т.— Иваново: ИвГУ, 2015.— 311 с.— Печатная версия электронного издания

4. Зайцев Л. Г. Организационное поведение: учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. — М. : Экономистъ, 2006. — 666 с. — (Homofaber). — ISBN 5-98118-100-1 ((в пер.)).

**Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

Система электронной поддержки образовательного процесса «Мой университет» <https://uni.ivanovo.ac.ru>

**Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:**

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru);

<http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/ebs-universitetskaya-biblioteka>

Электронная библиотека ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/polnotekstovye-resursy/elibnew>

Электронный каталог НБ ИвГУ <http://lib.ivanovo.ac.ru/index.php/ek>

Программное обеспечение: операционная система Microsoft Windows, пакет офисных программ Microsoft Office, интернет-браузер Yandex Browser,

**9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Учебные аудитории:

- для проведения занятий лекционного типа с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации большой аудитории;

- для проведения занятий семинарского типа, консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации с комплектом специализированной учебной мебели и техническими средствами обучения;

Помещение для самостоятельной работы, оснащенное комплектом специализированной учебной мебели, компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС.

Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия для занятий лекционного типа, обеспечивающие тематические иллюстрации:

- демонстрационное оборудование (макеты, демонстрационные устройства);

- электронные пособия (презентации, электронные словари),

- аудио-визуальные пособия (аудиозаписи, видеоматериалы).





**Авторы рабочей программы дисциплины:** доцент, кандидат экономических наук  
Коробова О.О.

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры социологии и управления персоналом «31» августа 2023 г., протокол № 1

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано:

Руководитель ОП \_\_\_\_\_ О.О. Коробова

(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано:

Руководитель ОП \_\_\_\_\_ О.О. Коробова

(подпись)

Программа обновлена

протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Согласовано:

Руководитель ОП \_\_\_\_\_ О.О. Коробова

(подпись)