


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»
Дата подписания: 03.07.2023 12:07:47
Уникальный программный ключ:
b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8aac0d

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Высшая школа менеджмента

УТВЕРЖДЕНО
Директор Высшей школы менеджмента
 Ванина Э.Г.
«23» сентября 2022г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Оценка и развитие персонала
(наименование дисциплины (модуля))

Наименование программы **Программа профессиональной переподготовки
"Практическое управление компанией"**

Программу разработал: **Заводюк В.Б.**

Самара 2022 г.

1. Цель и задачи и дисциплины

Целью дисциплины является освоение теории и различных методов оценки и развития персонала и эффективное применение их на практике.

Исходя из цели в процессе изучения данной дисциплины решаются следующие **задачи**:

- выработать системный подход к управлению персоналом предприятия;
- дать системное представление об оценке и аттестации персонала;
- научить проводить оценку эффективности управления человеческими ресурсами организации;
- сформировать навыки проведения оценки и аттестации персонала;
- обучить основам процедур оценки и аттестации персонала;
- сформировать навыки анализа результатов оценки и аттестации персонала;
- сформировать документы и документооборот для проведения оценки и развития персонала;
- выработать навыки анализа кадровых решений.
- изучаются методы оценки персонала в организации

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих **компетенций**:

- ПК-2 способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- основные понятия оценки персонала;
- современное состояние и тенденции развития оценки персонала;
- основные методы прикладных исследований;
- теоретические основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;
- основы оценки эффективности других видов оценочных процедур;
- методы и способы оценки эффективности аттестации;
- требования трудового законодательства по проведению аттестации и принятия управленческих решений

Уметь:

- применять понятийно-категориальный аппарат оценки персонала в профессиональной деятельности;
- ориентироваться в системе нормативно-справочных документов, регламентирующих сферу профессиональной оценки руководителей и специалистов;
- использовать современные методики и методы оценки персонала в профессиональной управленческой деятельности;
- применять теоретические знания проведения аттестации и других видов оценочных процедур;
- оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;
- принимать обоснованные управленческие решения по итогам проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала

Владеть:

- владеть методами научного исследования, в том числе системного анализа, уметь обобщать и анализировать полученную информацию;
- свободно ориентироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой;

- владеть методами моделирования и прогнозирования;
- навыками составления расчетной и отчетной документации;
- навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.

2. Содержание дисциплины (модуля)

2.1. Объем и виды учебной работы

Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия (час.), в т.ч.				Самост. работа, час	Промежуточная аттестация, час	Форма промежуточной аттестации
	все-го	лек-ции	практ. занятия	иные виды учебных занятий			
29	16	8	8		12	1	зачет

2.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек-ции	Практ зан	иные виды занятий	СР	Конт роль	Всего
1	Тема 1. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования.		1	1		1		3
2	Тема 2. Оценка персонала как система.		0,5	0,5		2		3
3	Тема 3. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур.		0,5	0,5		2		3
4	Тема 4. Построение ценностно-нормативной модели системы оценки для эффективного управления персоналом		1	1		1		3
5	Тема 5. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала		1	1		1		3
6	Тема 6. Оценка компетентностных характеристик для определения направления		1	1		1		3
7	Тема 7. Управление трудовой деятельностью персонала через оценку мотивации к		1	1		1		3

	труду.							
8	Тема 8. Квалиметрическая модель оценки деятельности персонала по формированию профессиональных компетенций. Внедрение профессиональных стандартов		1	1		2		4
9	Тема 9. Оценка эффективности деятельности с учетом сбалансированных показателей предприятия.		1	1		1		3
Контроль							1	1
Итого		ПК-2	8	8		12	1	29

2.3.Содержание разделов и тем

Тема 1. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования.

Предмет оценки персонала. Роль и значимость оценки в деятельности организации, в системе управления персоналом.

Система аттестации персонала: цели и подходы. Система и методы оценки. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров. Взаимосвязь результатов аттестации рабочих мест с результатами оценки и аттестации персонала.

Критерии оценки. Классификация процедур оценки. Методы оценки. Ключевые принципы проведения оценки и аттестации. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.

Комплексная методика оценки в системе управления персоналом функционирующей организации (этапы оценки персонала и результатов труда: Методика Р.Дж. Харви, Методика «Нау Group», оценка мотивационной среды, оценка трудового поведения, оценка содержания работ, оценка трудового потенциала, оптимизация затрат на развитие персонала, оценка

результативности обучения, оценка результатов (оплаты) труда).

Тема 2. Оценка персонала как система.

Виды оценок труда и персонала (Оценка должности (профиль должности); Оценка трудового потенциала (уровень и качество рабочей силы); Оценка отношения к процессу труда (ценность труда, лояльность, конформность); Оценка деятельности / поведения персонала в коллективе (ролевое участие, креативность, активность); Оценка мотивации к труду (желание и готовность); Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда); Оценка эффективности системы оценивания).

Тема 3. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур.

Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования: валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки.

Обеспечение эффективности системы управления персоналом через валидность оценочных процедур. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки.

Подходы и методы оценки эффективности труда персонала для повышения объективности результатов оценивания.

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

Тема 4. Построение ценностно-нормативной модели системы оценки для эффективного управления персоналом

Оценка ценностей и ценностных ориентаций персонала.

Аксиологический подход системы управления в определении требований к персоналу: построение профиля должности. Ценностно-нормативный подход в построении профиля должности.

Нетрадиционные методы оценки персонала. Физиогномика. Графология. Профайлинг. Астрология. Оценка по группе крови. Хиромантия.

Тема 5. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала.

Компетенция, как характеристика рабочей силы персонала. Оценка трудового потенциала. Место оценки в модели компетенций.

Оценка качественной характеристики трудового потенциала с помощью количественных показателей (Методика Дональда Киркпатрика, Методика Джека Филипса, Методика бипараметрической оценки МакГи, Оценка эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки типа BSC, KPI.).

Тема 6. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала: аттестация Оценка персонала в системе обучения и развития. Критерии и соответствующие им показатели для оценки уровня компетенций.

Методика и техника оценки компетенций («Competencies Assessment»). Построение коридора значений идеального сотрудника.

Эффективность системы управления по итогам обучения персонала. Целевые (модель ROI Д.Филипса, модель Корпоративного университета, Критериальная модель, Оценка по методу черт.) и системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).

Тема 7. Управление трудовой деятельностью персонала через оценку мотивации к труду.

Разработка мотивационной модели трудовой активности.

Ценностные ориентации в труде и методика оценки мотивационной насыщенности.

Формирование ценностей трудового поведения в системе управления персоналом предприятия. Факторы определения трудового поведения (оценка должности) модульный подход к оценке мотивации персонала.

Методика оценки реальных и потенциальных ориентаций работников на эффективность трудовой деятельности. Формирование мотивации к трудовой активности.

Оценка отношения к процессу и результатам труда: управление ценностными ориентациями и удовлетворённостью трудом. Оптимизация оплаты труда в формировании удовлетворённости персонала трудом.

Оценка эффективности системы стимулирования труда персонала. Разработка эффективной системы оплаты труда руководителей, специалистов и служащих предприятия по бестарифной системе (методика Н.А. Волгина).

Тема 8. Квалиметрическая модель оценки деятельности персонала по формированию профессиональных компетенций. Внедрение профессиональных стандартов

Измерение порога компетентности и профессиональной активности персонала.

Критерии оценки результативности труда руководителей.

Факторно-критериальная модель оценки уровня компетенций рабочего.

Оценка порога профессиональной активности руководителя. Управление системой служебно-профессиональных перемещений. Построение модели социальной мобильности

кандидатов в кадровый резерв.

Внедрение профессиональных стандартов. Оценка на соответствие профстандартам.

Тема 9. Оценка эффективности деятельности с учетом сбалансированных показателей предприятия.

Определение результативности труда персонала: разработка профиля успеха сотрудника.

Принципы KPI. Модель стратегических карт. Модель «Пирамида деятельности компании».

Формирование образа эффективного сотрудника через разработку его профиля успеха в системе BSC. Формирование системы ключевых оценочных показателей деятельности персонала для управления эффективностью труда в системе BSC. Методика оценки эффективности труда персонала в системе сбалансированных показателей предприятия.

Построение ролевой модели для формирования компетенций персонала. Моделирование ролевой структуры персонала. Модель стимулирования труда через введение профессиональной ставки.

Методика оценки результативности обучения персонала на основе «Обработки анкет».

Оценка результатов труда: учёт полезности затрат труда по технологии долевого метода (методы «Управление результативностью» (Performance Management, PM), «Управление достижениями и их измерение» (Performance Management and Measurement, PMM), «Управление по целям» (MBO)). Финансовый аспект системы оценки персонала: показатель «кадровый леверидж» в системе управления персоналом; оценка эффективности деятельности персонала ПЭМ-Методом.

2.4.Методические рекомендации по практическим занятиям

Методические указания для преподавателя

Основное внимание при изучении дисциплины необходимо сконцентрировать на изучении и освоении слушателями основных фундаментальных законов и закономерностей функционирования экономической системы с целью дальнейшего использования приобретенных знаний в будущей профессиональной деятельности.

Необходимо обращать внимание обучающихся на формировании у них представлений о сущности и содержании базовых экономических категорий, позволяющих анализировать основные тенденции развития хозяйственных систем.

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции – обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;

- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

Методические указания для слушателей

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с раздаточным материалом и учебниками. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Для того чтобы выделить главное в лекции, полезно заранее просмотреть раздаточный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Слушатели получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Для поиска научной литературы по дисциплине следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: e-library.ru.

При подготовке к практическим занятиям слушатели имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы слушателей преподаватель оценивает в конце занятия.

2.5. Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного руководителя и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;
- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;
- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;
- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие научно-исследовательских навыков;
- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;
- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;
- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;
- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;
- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,
- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

Формы самостоятельной работы слушателей по темам дисциплины

В качестве одной из форм самостоятельной работы слушателям предлагается подготовка докладов/рефератов, в том числе с представлением электронной презентации.

Организуя свою самостоятельную работу по дисциплине, слушатели должны выявить рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса, практических занятий и практическому применению изученного материала, по выполнению заданий для самостоятельной работы, по использованию информационных технологий и т.д.

Примерная тематика докладов/рефератов

Тема 1. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования

1. Оценка эффективности системы оценивания.
2. Оценка персонала как система.
3. Оценка должности (профиль должности).

Тема 2. Оценка персонала как система

1. Система и методы оценки.
2. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров.
4. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки.
3. Подходы и методы оценки эффективности труда персонала для повышения объективности результатов оценивания Количественные методы оценки.

Тема 3. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур

1. Валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки.
2. Обеспечение эффективности системы управления персоналом через валидность оценочных процедур.
3. Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования
4. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур

Тема 4. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом

1. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом
2. Оценка ценностей и ценностных ориентаций персонала.
3. Аксиологический подход системы управления в определении требований к персоналу: построение профиля должности. Ценностно-нормативный подход в построении профиля должности.

Тема 5. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала

1. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
2. Оценка эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки типа BSC, KPI.
3. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала.
4. Оценка персонала при найме
5. Оценка персонала при продвижении
6. Оценка персонала при поощрении

Тема 6. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала: аттестация

1. Система аттестации персонала: цели и подходы.

2. Технология проведения аттестации Методика и техника оценки компетенций («Competencies Assessment»). Построение коридора значений идеального сотрудника.
3. Эффективность системы управления по итогам обучения персонала. Целевые (модель ROI Д.Филипса, модель Корпоративного университета, Критериальная модель, Оценка по методу черт.) и системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).
4. Оценка трудового потенциала (измерение уровня и качества рабочей силы);
5. Оценка персонала при обучении
6. Оценка персонала при увольнении работников.
7. Методика оценки Р.Дж. Харви.
8. Методика оценки «Нау Group».

Тема 7. Управление трудовой деятельностью персонала через оценку мотивации к труду

1. Оценка персонала в системе обучения и развития.
2. Критерии и соответствующие им показатели для оценки уровня компетенций
3. Критерии оценки результативности труда руководителей
4. Электронный центр оценки персонала.
5. Принципы построения электронной оценки персонала.
6. Варианты построения электронного центра оценки персонала __

Тема 8. Квалиметрическая модель оценки деятельности персонала по формированию профессиональных компетенций. Внедрение профессиональных стандартов

1. Оценка отношения к процессу труда (ценность труда, лояльность, конформность);
2. Оценка деятельности / поведения персонала в коллективе (ролевое участие, креативность, активность);
3. Оценка мотивации к труду (желание и готовность);
4. Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда);
5. Нетрадиционные методы оценки персонала.
6. Профайлинг.

Тема 9. Оценка эффективности деятельности с учетом сбалансированных показателей предприятия

1. Оценка мотивационной среды.
2. Оценка содержания работ.
3. Оценка трудового потенциала.
4. Оптимизация затрат на развитие персонала.
5. Оценка результативности обучения
6. Оценка результатов труда.

Методика написания рефератов и докладов

Целью написания рефератов является:

- привитие студентам навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде);
- привитие студентам навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком и в хорошем стиле;
- приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста;
- выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании реферата:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;
- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;
- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)
- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;
- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой вы солидарны.

Структура реферата.

7.. Титульный лист.

Образец оформления титульного листа для реферата.....

2.Оглавление. Оглавление – это план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится.

3.Текст реферата. Он делится на три части: введение, основная часть и заключение.

А) Введение – раздел реферата, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться и обоснованию выбора темы.

Б) Основная часть – это звено работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена как цельным текстом, так и разделена на главы. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует «перегружать» текст.

В) Заключение – данный раздел реферата должен быть представлен в виде выводов, которые готовятся на основе подготовленного текста. Выводы должны быть краткими и четкими. Также в заключении можно обозначить проблемы, которые «высветились» в ходе работы над рефератом, но не были раскрыты в работе.

4.Список источников и литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и все иные, изученные им в связи с его подготовкой. В работе должно быть использовано не менее 5 разных источников, из них хотя бы один – на иностранном языке (английском или французском). Работа, выполненная с использованием материала, содержащегося в одном научном источнике, является явным плагиатом и не принимается. Оформление Списка источников и литературы должно соответствовать требованиям библиографических стандартов (см.Оформление Списка источников и литературы).

Объем и технические требования, предъявляемые к выполнению реферата.

Объем работы должен быть, как правило, не менее 12 и не более 20 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое – 25 мм, правое – 15 мм, нижнее – 20 мм, верхнее – 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с «красной» строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см.

При цитировании необходимо соблюдать следующие правила:

- текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла;

- каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого должно приводиться в соответствии с требованиями библиографических стандартов.

Подготовка **научного доклада** выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов.

Научный доклад представляет собой исследование по конкретной проблеме, изложенное перед аудиторией слушателей.

Работа по подготовке доклада включает не только знакомство с литературой по избранной тематике, но и самостоятельное изучение определенных вопросов. Она требует от студента умения провести анализ изучаемых государственно-правовых явлений, способности наглядно представить итоги проделанной работы, и что очень важно – заинтересовать аудиторию результатами своего исследования. Следовательно, подготовка научного доклада требует определенных навыков. Подготовка научного доклада включает несколько этапов работы:

1. Выбор темы научного доклада;
2. Подбор материалов;
3. Составление плана доклада. Работа над текстом;
4. Оформление материалов выступления;
5. Подготовка к выступлению.

Структура и содержание доклада:

Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1».

Требования к оформлению доклада:

- объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

- доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

- обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

- должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

Критерии оценки доклада:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

2.6. Методические рекомендации по практическим и иным формам занятий**Тема 1. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования**

1. Оценка эффективности системы оценивания.
2. Оценка персонала как система.
3. Оценка должности (профиль должности).

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Дейнека А. В. Управление персоналом: учебник— Москва: Дашков и Ко, 2012//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика» [Электронный ресурс]

Тема 2. Оценка персонала как система

1. Система и методы оценки.
2. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров.
4. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки.
3. Подходы и методы оценки эффективности труда персонала для повышения объективности результатов оценивания Количественные методы оценки.

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Иваненко Л.В., Филатова А.В. Управление мотивацией персонала: учебное пособие — Самара: Самарский университет, 2013

Тема 3. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур

1. Валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки.
2. Обеспечение эффективности системы управления персоналом через валидность оценочных процедур.
3. Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Иванова-Швец Л.Н., Дмитриев А.В. Управление персоналом в туристическом и гостиничном бизнесе: учебно-практическое пособие— Москва: Евразийский открытый институт, 2011//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]

Тема 4. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом

1. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом
2. Оценка ценностей и ценностных ориентаций персонала.
3. Аксиологический подход системы управления в определении требований к персоналу: построение профиля должности. Ценностно-нормативный подход в построении профиля должности.

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Махмудова, И.Н. Оценка персонала: практика управления. Монография [Текст] / LAP Lambert Academic Publishing GmbH @ Co. KG, 2011. - 468 с. - 29,25 печ. л.

Тема 5. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала

1. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
2. Оценка эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки типа BSC, KPI.
3. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала.

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Михайлин Г.И. [Управление персоналом: учебное пособие](#) – Москва: Дашков и Ко, 2012//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]

Тема 6. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала: аттестация

1. Система аттестации персонала: цели и подходы.
2. Технология проведения аттестации Методика и техника оценки компетенций («Competencies Assessment»). Построение коридора значений идеального сотрудника.
3. Эффективность системы управления по итогам обучения персонала. Целевые (модель ROI Д.Филипса, модель Корпоративного университета, Критериальная модель, Оценка по методу черт.) и системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Михайлин Г.И. [Управление персоналом: учебное пособие](#) – Москва: Дашков и Ко, 2012//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]

Тема 7. Управление трудовой деятельностью персонала через оценку мотивации к труду

1. Оценка персонала в системе обучения и развития.
2. Критерии и соответствующие им показатели для оценки уровня компетенций
3. Критерии оценки результативности труда руководителей

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России// Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary) 20. ИЗВЕСТИЯ АКАДЕМИИ УПРАВЛЕНИЯ: ТЕОРИЯ, СТРАТЕГИИ, ИННОВАЦИИ//

Тема 8. Квалиметрическая модель оценки деятельности персонала по формированию профессиональных компетенций. Внедрение профессиональных стандартов

1. Оценка отношения к процессу труда (ценность труда, лояльность, конформность);
2. Оценка деятельности / поведения персонала в коллективе (ролевое участие, креативность, активность);
3. Оценка мотивации к труду (желание и готовность)

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8
<http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ//
Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary)

Тема 9. Оценка эффективности деятельности с учетом сбалансированных показателей предприятия

1. Оценка мотивационной среды.
2. Оценка содержания работ.
3. Оценка трудового потенциала.
4. Оптимизация затрат на развитие персонала.

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8
<http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

Проблемы теории и практики управления // Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary)

3.Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации – зачет

4.Оценочные материалы дисциплины (модуля)

4.1.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Изучение дисциплины направлено на формирование у слушателей следующих компетенций:
Вид деятельности: аналитическая

Уровни сформированности компетенций

Компетенции	Уровни сформированности компетенций	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-2 - способность разрабатывать корпоративную стратегию,	1. Пороговый	основные понятия оценки персонала; современное состояние и тенденции развития оценки персонала; основные методы прикладных исследований;	применять понятийно-категориальный аппарат оценки персонала в профессиональной деятельности; ориентироваться в системе нормативно-справочных документов, регламен-	владеть методами научного исследования, в том числе системного анализа, уметь обобщать и анализировать полученную информацию; свободно ориен-

программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию			тирующих сферу профессиональной оценки руководителей и специалистов; использовать современные методики и методы оценки персонала в профессиональной управленческой деятельности	тироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой; владеть методами моделирования и прогнозирования; - навыками составления расчетной и отчетной документации;
	2. Повышенный	основные понятия оценки персонала; современное состояние и тенденции развития оценки персонала; основные методы прикладных исследований; основы оценки эффективности других видов оценочных процедур; методы и способы оценки эффективности аттестации	применять понятийно-категориальный аппарат оценки персонала в профессиональной деятельности; ориентироваться в системе нормативно-справочных документов, регламентирующих сферу профессиональной оценки руководителей и специалистов; использовать современные методики и методы оценки персонала в профессиональной управленческой деятельности; применять теоретические знания проведения аттестации и других видов оценочных процедур; оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала.	владеть методами научного исследования, в том числе системного анализа, уметь обобщать и анализировать полученную информацию; свободно ориентироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой; владеть методами моделирования и прогнозирования; навыками составления расчетной и отчетной документации; навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; навыками получения обратной связи по результатам текущей

				деловой оценки персонала.
--	--	--	--	---------------------------

Шкала и критерии оценки (промежуточное тестирование)

Число правильных ответов	Оценка	Уровень сформированности компетенции
90-100% правильных ответов	Оценка «отлично»	Повышенный
70-89% правильных ответов	Оценка «хорошо»	Повышенный
51-69% правильных ответов	Оценка «удовлетворительно»	Пороговый
Менее 50% правильных ответов	Оценка «неудовлетворительно»	Компетенция не сформирована

Шкала и критерии оценки (зачет)

Зачтено	Незачтено
Выставляется при условии, если студент в процессе обучения показывает хорошие знания учебного материала, выполнил все задания для подготовки к опросу, подготовил доклад по тематике практического занятия. При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы	Выставляется при условии, если студент обладает отрывочными знаниями, затрудняется в умении использовать основные категории, не выполнил задания для подготовки к опросу, не подготовил доклад по тематике практического занятия, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу
Повышенный / пороговый	Компетенции не сформированы

4.2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы

4.2.1. Варианты тестовых заданий

Код контролируемой компетенции – ПК-2

1. Аттестация – это форма оценки человека, которую:
 - а) может дать только другой человек, группа людей;
 - б) можно провести с помощью измерительных приборов;
 - в) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей;
 - г) работник проводит самостоятельно;
 - д) может проводить только непосредственный руководитель работника
2. Аттестация персонала - это:
 - а) анализ затрат, связанных с наймом персонала;
 - б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала;
 - в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места;
 - г) установление функциональной роли работника;
 - д) ответы а) и б)
3. В чем заключается основной недостаток аттестации?
 - а) субъективизм;
 - б) высокая требовательность к аттестуемым;
 - в) высокая требовательность к организаторам;
 - г) высокая стоимость;
 - д) ухудшение морально-психологического климата в коллективе
4. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности?
 - а) профессиональная компетентность;
 - б) организаторские способности;
 - в) личные качества;
 - г) коммуникативные способности;
 - д) медицинские показания
5. К явной функции аттестации относится:
 - а) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли;
 - б) углубление знакомства с подчиненными;
 - в) разрушение круговой поруки;
 - г) мотивация и стимулирование труда;
 - д) поиск оснований для увольнения конкретных работников
6. Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения слушающего об оценке работы и о его последующих действиях?
 - а) рассказать и продать;
 - б) рассказать и выслушать;
 - в) решение проблемы;
 - г) «дерево решений»;
 - д) Бостонская матрица
7. Какой из ниже перечисленных вопросов является центральным в западном варианте аттестации (performance appraisal)?
 - а) конкретные соглашения между менеджером и работником об улучшении деятельности;
 - б) проведение оценочного интервью;
 - в) умение менеджера вести переговоры;
 - г) понижение в должности;
 - д) понижение заработка работника
8. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера?
 - а) уверенность в себе;
 - б) опыт в бизнесе;
 - в) отношение к деньгам как к мере успеха;
 - г) готовность к компромиссу;
 - д) настойчивость в решении задач

9. Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала?
- а) единообразие методов оценки;
 - б) однозначность зависимости между оценкой и деятельностью;
 - в) различие представлений об эффективности оценки;
 - г) необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии;
 - д) желание большого количества работников пройти процедуру оценки
10. Когда надо проводить аттестацию персонала: 1 - когда персонал надо сократить; 2 - когда персонал надо оценить; 3 - когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать; 4 - когда надо переходить на новую систему оплаты труда; 5 - когда надо поменять структуру компании
- а) 1, 2, 3, 4;
 - б) 2, 3, 4, 5;
 - в) 1, 3, 4, 5;
 - г) 1, 2, 3;
 - д) 1, 2, 4, 5

4.2.2. Примерные вопросы к зачету

Код контролируемой компетенции – ПК-2

1. Оценка эффективности системы оценивания.
2. Оценка персонала как система.
3. Оценка должности (профиль должности)
4. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров.
5. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки.
6. Подходы и методы оценки эффективности труда персонала для повышения объективности результатов оценивания Количественные методы оценки.
7. Оценка отношения к процессу труда (ценность труда, лояльность, конформность);
8. Оценка деятельности / поведения персонала в коллективе (ролевое участие, креативность, активность);
9. Оценка мотивации к труду (желание и готовность)
10. Оценка персонала в системе обучения и развития.
11. Критерии и соответствующие им показатели для оценки уровня компетенций
12. Критерии оценки результативности труда руководителей
13. Оценка содержания работ.
14. Оценка трудового потенциала.
15. Оптимизация затрат на развитие персонал

4.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методические материалы по проведению промежуточного тестирования

Цель – оценка уровня освоения студентами понятийно-категориального аппарата по соответствующим разделам дисциплины, сформированности умений и навыков.

Процедура - проводится на последнем практическом занятии в компьютерных классах после изучения всех тем дисциплины. Время тестирования составляет от 45 до 90 минут в зависимости от количества вопросов.

Содержание представлено материалами для промежуточного тестирования.

Методические материалы по проведению зачета

Цель – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

Процедура - проводится в форме собеседования с преподавателем на последнем практическом занятии. По итогам зачета выставляется «зачтено» или «не зачтено».

Содержание представляет перечень примерных вопросов к зачету.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 378 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00729-9. <https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

Дополнительная литература:

1. Киселева М.Н. Оценка персонала. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 256 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-01713-8 <http://ibooks.ru/reading.php?productid=345113>

Литература для самостоятельного изучения

1. Все профессиональные психологические тесты:
2. Все тесты.ру. - [http://vsetesti.ru/162/Online Test Pad](http://vsetesti.ru/162/Online%20Test%20Pad) - <http://onlinetestpad.com/ru-ru/>
3. Дейнека А. В. Управление персоналом: учебник— Москва: Дашков и Ко, 2012//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика» [Электронный ресурс]
4. Иваненко Л.В., Филатова А.В. Управление мотивацией персонала: учебное пособие — Самара: Самарский университет, 2013, 10 экз.
5. Иванова-Швец Л.Н., Дмитриев А.В. Управление персоналом в туристическом и гостиничном бизнесе: учебно-практическое пособие— Москва: Евразийский открытый институт, 2011//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]
6. Катернюк А.В. 3D-менеджмент: управление персоналом, маркетингом и продажами: кадровику, маркетологу, продажнику: незаменимое пособие для каждого думающего, 4 экз.
7. Кафидов В.В. Управление персоналом – Спб, Питер, 2010 //www.books.ru [Электронный ресурс]
8. Коммуникационный менеджмент. Этика и культура управления: учебное пособие для вузов / Т.Ю. Анопченко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 381 с. 13 экз.
9. Кузьминых К.А. **Кадровый менеджмент: учеб. пособие** – Уфа: Уфимская государственная академия экономики сервиса, 2010//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс.
14. Махмудова, И.Н. Оценка персонала: практика управления. Монография [Текст] / LAP Lambert Academic Publishing GmbH @ Co. KG, 2011. - 468 с. - 29,25 печ. л.
15. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / М. Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. — ISBN 978-5-9916-8045-5.
16. Михайлин Г.И. **Управление персоналом: учебное пособие** – Москва: Дашков и Ко, 2012//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]
17. Управление персоналом: учебное пособие / ред. Михайлина Г.И. – М.: Дашков и К, 2012 // Электронная библиотека «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]
18. Управление персоналом// Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary) [Электронный ресурс]
19. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России// Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary) 20. ИЗВЕСТИЯ АКАДЕМИИ УПРАВЛЕНИЯ: ТЕОРИЯ, СТРАТЕГИИ, ИННОВАЦИИ// Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary)
21. РЕАЛЬНЫЙ СЕКТОР ЭКОНОМИКИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ// Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary)
22. Экономика и управление// Научная электронная библиотека РФФИ (Elibrary)

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

consultant.ru – интернет-версия ИПС «КонсультантПлюс»

garant.ru – интернет-версия ИПС «Гарант»

<http://ru.wikipedia.org> - Википедия.

<http://www.cfin.ru/press/practical/2000-07/01.shtml> - Корпоративный менеджмент.

Библиотека управления.

<http://www.aup.ru/management/> - Административно-управленческий портал.

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид помещения	Оборудование
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, практических занятий и иных видов занятий	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования.

Разработчик:

Преподаватель

В.Б. Заводюк