

Министерство науки и высшего образования РФ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.10.03 МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ: РАЗРАБОТКА И  
ПРИМЕНЕНИЕ

Аттестация персонала

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Форма обучения

очно-заочная

Год набора

2019

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
доцент, Ронгонен Е. А.; канд. эк. наук, доцент, Воронцова И. П.

\_\_\_\_\_  
должность, инициалы, фамилия

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины

### 1.1 Цель преподавания дисциплины

Цель курса - способствовать подготовке квалифицированных специалистов, способных в современных условиях осуществлять эффективную аттестацию персонала.

### 1.2 Задачи изучения дисциплины

- Ознакомление с теоретическими и практическими основами аттестации и оценки персонала;
- Изучение методов и инструментов аттестации и оценки персонала;
- Рассмотрение проблем организации аттестации и оценки персонала;
- Развитие профессиональных навыков аттестации и оценки персонала;
- Формирование способности взаимодействия с людьми разных профессий, участвующих в аттестационных процедурах.

### 1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
<b>ПК-20: умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала</b>	
ПК-20: умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: - критерии и показатели эффективности аттестации персонала. Уметь: - оценить эффективность аттестации. Владеть: - навыками организации и получения обратной связи по результатам аттестации персонала.
<b>ПК-7: знанием 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 персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</b>	

<p>ПК-7: знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять</p>	<p>Знать:  - цели, задачи, виды аттестации персонала в соответствии со стратегическими планами организации;  - нормативные правовые требования к проведению аттестации персонала.  Уметь  - разрабатывать и применять технологии аттестации</p>
<p>технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала</p>	<p>персонала.  Владеть:  - навыками проведения аттестации различных категорий персонала.</p>

#### **1.4 Особенности реализации дисциплины**

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

## 2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	е
		1
<b>Контактная работа с преподавателем:</b>	<b>1 (36)</b>	
занятия лекционного типа	0,5 (18)	
практические занятия	0,5 (18)	
<b>Самостоятельная работа обучающихся:</b>	<b>2 (72)</b>	
курсовое проектирование (КП)	Нет	
курсовая работа (КР)	Нет	
<b>Промежуточная аттестация (Экзамен)</b>	<b>1 (36)</b>	

### 3 Содержание дисциплины (модуля)

#### 3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

		Контактная работа, ак. час.							
№ п/п	Модули, темы (разделы) дисциплины	Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа, ак. час.	
				Семинары и/или Практические занятия		Лабораторные работы и/или Практикумы			
		Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС
<b>1. Место и роль аттестации в процессе управления персоналом</b>									
	1. Место, роль, значение дисциплины, методы изучения и основное содержание курса. Его связь с другими науками и учебными дисциплинами. Влияние аттестации на другие функции управления персоналом. Виды аттестации.	3							
	2. Влияние аттестации на другие функции управления персоналом (кейс «когда нужна аттестация?»). Виды аттестации.			1					
	3. Место и роль аттестации в процессе управления персоналом							10	
<b>2. Цели аттестации. Организация аттестации</b>									
	1. Определение целей аттестации: административные, мотивационные, информационные. Подготовка процесса аттестации в организации. Опыт российских компаний.	3							

2. Определение целей аттестации: административные, мотивационные, информационные (работа в тройках). Подготовка процесса аттестации в организации (Игра «А мы -против!» с последующей защитой мнения). Опыт российских компаний.			3					
3. Цели аттестации. Организация аттестации							12	
<b>3. Этапы аттестации</b>								
1. Подготовительный этап (документы, мероприятия, риски). Этап проведения (методы, документы, риски). Этап принятия решений и донесения информации до сотрудников(документы, способы, риски)	3							
2. Подготовительный этап. Этап проведения. Этап принятия решений и донесения информации до сотрудников (работа в группах по составлению материалов к этапу проведения собеседования)			4					
3. Этапы аттестации							13	
<b>4. Инструменты и методы аттестации</b>								
1. Аттестационная комиссия. Распределение обязанностей. Оценка 360 градусов. Индивидуальный план развития сотрудника Работа с документацией.	3							
2. Аттестационная комиссия. Распределение обязанностей. Оценка 360 градусов. Индивидуальный план развития сотрудника Работа с документацией. (составление индивидуального плана развития для разных категорий сотрудников)			4					
3. Инструменты и методы аттестации							13	
<b>5. Применение результатов аттестации</b>								

1. На что влияет аттестация? Опыт применения результатов аттестации как инструмент повышения лояльности сотрудников и повышения эффективности работы организации	3							
2. На что влияет аттестация? Опыт применения результатов аттестации как инструмент повышения лояльности сотрудников и повышения эффективности работы организации (Игра «Три варианта аттестации: принять, уволить, оставить»)			3					
3. Применение результатов аттестации							12	
<b>6. Взаимодействие с другими службами в процессе аттестации</b>								
1. Особенности взаимодействия разных отделов при проведении аттестации. Зоны ответственности отделов и служб в процессе.	3							
2. Особенности взаимодействия разных отделов при проведении аттестации. Зоны ответственности отделов и служб в процессе (кейсы «Лучшее решение»)			3					
3. Взаимодействие с другими службами в процессе аттестации							12	
Всего	18		18				72	



## **4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **4.1 Печатные и электронные издания:**

1. Анцупов А. Я., Ковалев В. В. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" (Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА").
2. Асалиев А. М., Вукович Г. Г., Кириллова О., Косарева Е. А. Оценка персонала в организации: учебное пособие (Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").
3. Хруцкий В.Е., Толмачев Р.А. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей (Москва: Финансы и статистика).
4. Демин Ю. М. Аттестация персонала (Санкт-Петербург: Питер).
5. Суслов Г. В. Управление персоналом организации: Учебное пособие (Москва: Издательский Центр РИО).

### **4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):**

1. Используется стандартное ПО (Microsoft Word, Microsoft Power Point, Adobe Reader).

### **4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

1. "Консультант Плюс": <http://www.consultant.ru> (свободный доступ)
2. "Гарант": <http://garant.ru> (свободный доступ)

## **5 Фонд оценочных средств**

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

## **6 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине, имеется в полном объеме в ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» и включает:

- лекционные аудитории, оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет;
- аудитории для семинаров оборудованные современными мультимедийными средствами и имеющими выход в Интернет и мебель трансформенного типа;

- библиотеку, оборудованную по последнему слову техники, с выходом в Интернет, локальную сеть СФУ, компьютерно-интегрированными рабочими местами. Так же в библиотеке открыт лицензионный электронный доступ к литературе основных издательств научной и учебной литературы России;
- компьютерные классы.

Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие демонстрацию презентационных материалов в программе Microsoft Office Power Point.

Помещения для практических занятий и самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации через систему Wi-Fi.