

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Центр бакалавриата Развитие территорий



УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по образовательной деятельности КФУ  
Проф. Д.А. Таюрский

» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

подписано электронно-цифровой подписью

### Программа дисциплины

Технологии диагностики, оценки и развития персонала Б1.В.ОД.12

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

**Автор(ы):**

Колесникова Ю.С. , Мухаметшин Дамир Фаридович

**Рецензент(ы):**

Фахрутдинова Е.В.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Юрьева О. В.

Протокол заседания кафедры No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: развитие территорий):

Протокол заседания УМК No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 201\_\_ г

Регистрационный No 94833519

Казань  
2019

## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Колесникова Ю.С. кафедра управления человеческими ресурсами Институт управления, экономики и финансов , JSKolesnikova@kpfu.ru ; Мухаметшин Дамир Фаридович

### 1. Цели освоения дисциплины

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен демонстрировать способность и готовность:

находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;

использовать технологии диагностики, оценки и развития персонала на практике.

### 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел 'Б1.В.ОД.12 Дисциплины (модули)' основной профессиональной образовательной программы 38.03.03 'Управление персоналом (не предусмотрено)' и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 4 курсе в 7 семестре.

### 3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-6 (профессиональные компетенции)	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ПК-18 (профессиональные компетенции)	владением методами оценки и прогнозирования профессиональных рисков, методами анализа травматизма и профессиональных заболеваний, знанием основ оценки социально-экономической эффективности разработанных мероприятий по охране труда и здоровья персонала и умением применять их на практике
ПК-20 (профессиональные компетенции)	умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
ПК-3 (профессиональные компетенции)	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике
ПК-6 (профессиональные компетенции)	знанием 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

В результате освоения дисциплины студент:

4. должен демонстрировать способность и готовность:

находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готов нести ответственность за их результаты;

использовать технологии диагностики, оценки и развития персонала на практике.

#### 4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 7 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

#### 4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю

##### Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Технологии диагностики персонала	7		10	8	0	
2.	Тема 2. Технологии оценки персонала	7		8	10	0	
3.	Тема 3. Технологии развития персонала	7		8	10	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	7		0	0	0	Экзамен
	Итого			26	28	0	

#### 4.2 Содержание дисциплины

##### Тема 1. Технологии диагностики персонала

**лекционное занятие (10 часа(ов)):**

1. Диагностика свойств личности в управлении персоналом 2. Типовые методики диагностики персонала 3. Специализированные методики диагностики персонала

**практическое занятие (8 часа(ов)):**

1. Аттестация 2. Ассесмент-центр 3. Собеседование

##### Тема 2. Технологии оценки персонала

**лекционное занятие (8 часа(ов)):**

1. Диагностика свойств личности в управлении персоналом 2. Типовые методики диагностики персонала 3. Специализированные методики диагностики персонала

**практическое занятие (10 часа(ов)):**

1. Аттестация 2. Ассесмент-центр 3. Собеседование 4. Кейсы 5. Рейтинг 6. Оценка 360 градусов 7. Тестирование

### Тема 3. Технологии развития персонала

**лекционное занятие (8 часа(ов)):**

1. Оценка способностей к обучению 2. Тесты общих способностей 3. Профпригодность

**практическое занятие (10 часа(ов)):**

1. Оценка способностей к обучению 2. Тесты общих способностей 3. Профпригодность

### 4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Технологии диагностики персонала	7		Студентам предложено участие в деловой игре, где они оценивают компетенции претендентов на работу	6	деловая игра
2.	Тема 2. Технологии оценки персонала	7		Студенты разбирают кейс на тему "Аттестация персонала"	6	кейс
3.	Тема 3. Технологии развития персонала	7		Студентам предложено написать работу по всему теоретическому материалу. Работа включает открытые и за	6	письменная работа
	Итого				18	

### 5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Деловые игры, кейс методы, разбор конкретных ситуаций, тренинги

### 6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

#### Тема 1. Технологии диагностики персонала

деловая игра, примерные вопросы:

Опишите ситуации, в которой ярко выраженная установка сотрудника на командную работу и взаимодействие может быть вредной. (не менее двух).

#### Тема 2. Технологии оценки персонала

кейс, примерные вопросы:

Нетрадиционные методы оценки персонала

### **Тема 3. Технологии развития персонала**

письменная работа, примерные вопросы:

У вас в подчинении работает человек, который уже несколько перерос свою позицию. Однако в силу различных объективных причин карьерного роста быть не может, а доход достаточно высокий, есть комиссионные. Найдите пути дополнительной мотивации такого сотрудника

### **Итоговая форма контроля**

экзамен (в 7 семестре)

Примерные вопросы к экзамену:

1. . Задачи диагностики и оценки персонала в системе кадрового планирования.
2. Обоснование критериев отбора персонала.
3. Этапы отбора персонала при приеме на работу.
4. Общая характеристика методов оценки претендентов при приеме на работу.
5. Предварительная оценка информации о кандидатах.
6. Принятие решения о приеме кандидата на работу.
7. Метод оценки: анкетирование.
8. Метод оценки: тестирование (общая характеристика).
9. Виды тестов, применяемых при оценке персонала.
10. Метод оценки: собеседование (общая характеристика).
11. Проведение предварительно телефонного собеседования.
12. Личное собеседование при отборе персонала.
13. Понятие резерва кадров. Работа с кадровым резервом.
14. Источники поиска персонала.
15. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу.
16. Анализ затрат и результативность набора персонала.
17. Разработка основных оценочных критериев кандидата.
18. Общие правила составления профиля кандидата.
19. Сущность и цели планирования персонала.
20. Оперативное планирование работы с персоналом.
21. Особенности планирования персонала в государственном и муниципальном управлении.
22. Понятие маркетинга персонала и его функции.
23. Понятие лизинга персонала и его функции
24. Понятие контроллинга персонала и его функции
25. Понятие трудовой адаптации. Управление процессом адаптации.
26. Аттестация персонала как основной метод оценки деятельности работника.
27. Аттестация персонала государственной и муниципальной службы.
28. Методика оценки персонала "360 градусов".
29. Оценка работы руководителей.
30. Метод оценки персонала - ассесмент-центр.

#### **7.1. Основная литература:**

1. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие / А.Б. Невеев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>
2. Петросян Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=219603>

3. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 429 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=359186>

4. Дуракова И. Б. Управление персоналом: Учебник / И.Б. Дуракова и др./ Под общ. ред. И.Б. Дураковой. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 570 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=163060>

## 7.2. Дополнительная литература:

1. Бухалков М. И. Управление персоналом: развитие трудового потенциала: Учеб. пособие / М.И. Бухалков. - М.: ИНФРА-М, 2005. - 192 с. <http://www.znanium.com/bookread.php?book=97153>

2. Кибанов А. Я. Управление персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская, Е.А. Митрофанова. - М.: РИОР, 2007. <http://www.znanium.com/bookread.php?book=124078>

3. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 256 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=319549>

4. Зайцева Т. В. Управление развитием человеческих ресурсов: Монография - М.: НИЦ Инфра-М, 2012. - 128 с. URL: <http://znanium.com/bookread.php?book=304426>

## 7.3. Интернет-ресурсы:

Диагностика персонала - <http://business-master.ru/diagnostika-personala>

Журнал 'TERRA ECONOMICUS' - [ecsocman.hse.ru/evjur/э](http://ecsocman.hse.ru/evjur/э)

Методы организационной диагностики в управлении персоналом - <http://volog.ranepa.ru/nauka/publikatsii/Orgdiagnostika.pdf>

портал - [hr-portal.ru](http://hr-portal.ru)

Электронная библиотека Elibrary - <http://elibrary.ru>

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Технологии диагностики, оценки и развития персонала" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Операционная система Mircsft Windws Prfessional 7 Russian

Пакет офисного программного обеспечения Mircsft Office 2010 Prfessional Plus Russian

Браузер Ggle Chrme

Adbe Reader XI

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" и профилю подготовки Управление персоналом организации .



Автор(ы):

Колесникова Ю.С. \_\_\_\_\_

Мухаметшин Дамир Фаридович \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. \_\_\_\_\_

"\_\_" \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.