

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
**Рубцовский институт (филиал) федерального государственного бюджетного
образовательного учреждения высшего образования
«Алтайский государственный университет»**

Утверждено:
решением ученого совета
Рубцовского
института (филиала) АлтГУ
протокол № 3 от 29.09.2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОЦЕНКА И ДИАГНОСТИКА ПЕРСОНАЛА

Программа профессиональной переподготовки Управление персоналом
Форма обучения очно-заочная
Кафедра Государственного и муниципального управления и Права

Часов по учебному плану: 28

Виды контроля: экзамен

в том числе:

контактная работа 12

самостоятельная работа 16

**Рубцовск
2025**

Программу составил:

Голева О.Г. доцент, канд. экон. наук

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета Рубцовского института (филиала) АлтГУ, протокол № 3 от 29.09.2025 г.

Заведующий кафедрой

Голева О.Г. доцент, канд. экон. наук

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	4
3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	5
4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	7
6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	8

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины являются: формирование представлений в сфере оценки и диагностики персонала, о методах оценки и диагностики персонала, о современных технологиях оценки и диагностики персонала; формирование современных умений и навыков в разработке систем оценки персонала и применении процедур оценки и диагностики персонала, позволяющих квалифицированно принимать решения по развитию организаций.

2. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

ПК-2. – Способен определять параметры и методы оценки и аттестации персонала и обеспечивать их организационное сопровождение

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

2.1	Знать:
	Основные аспекты оценки персонала, технологии и этапы оценки персонала, содержания диагностики персонала, технологий диагностики персонала, понятия и методов психодиагностики персонала организации
2.2	Уметь:
	- разрабатывать систему оценки персонала организации; - выбирать методы и инструменты оценки и диагностики персонала организации; - оценивать эффективность методов и инструментов оценки и диагностики персонала организации в конкретной ситуации;
2.3	Иметь навыки и (или) опыт деятельности (владеть):
	- применения методов и инструментов оценки персонала организации; - применения результатов оценки и диагностики персонала с целью повышения эффективности деятельности организации.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем	Вид занятия				Компетенции
		Лекционные занятия	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	
Раздел. 1. Оценка персонала организации						
1.1.	Теоретические основы оценки персонала организации, построения системы оценки персонала организации и разработки критериев оценки	2			4	ПК-2
1.2	Особенности процедуры оценки персонала в организации. Структура процедуры оценки персонала. Выбор целей оценки персонала. Выбор субъектов и объектов оценки персонала. Определение оценочных критериев в системе оценки. Особенности выбора оценочных методов. Виды оценочных методик. Основные правила выбора метода оценки персонала. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала	2		2	4	ПК-2
Раздел 2 Диагностика персонала организации						
2.1.	Психологические методы как методы, способствующие гуманизации производственных отношений, сохранению	2		2	4	ПК-2

	психического и физического здоровья людей в изменяющихся условиях труда.					
2.1.	Человек как субъект профессиональной деятельности. Профессионально обусловленная структура личности. Способности (общие и специальные профессиональные); профессиональная пригодность как свойство системы «субъект -объект». Структура субъектных факторов профпригодности (гражданские качества, система отношений субъекта данной деятельности, общие и специальные способности, дееспособность – состояние здоровья по отношению к требованиям данной деятельности, подготовленность к профессии)	2		2	4	ПК-2
Итого за весь курс часов		8		4	16	
Промежуточная аттестация		экзамен				
Итого за весь курс (часов)		28				

4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Основная литература

1. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16777-1. — Текст :

электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/538333>

2. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/536020>

4.2. Дополнительная литература

1. Толочек, В. А. Технологии профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 253 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14584-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/516257>

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных, информационных справочных систем

1. Электронно-библиотечная система издательства «Юрайт» [Электронный ресурс]. — М.: ООО «Электронное изд-во Юрайт». — Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/about>

2. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека On-line» [Электронный ресурс]. - М.: Издательство «Директ-Медиа».- Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>

3. Электронно-библиотечная система Издательство «Лань» [Электронный ресурс]. - СПб.: Издательство Лань.- Режим доступа: <http://e.lanbook.com>

4. Электронная библиотечная система Алтайского государственного университета [Электронный ресурс]. — Барнаул. — Режим доступа: <http://elibrary.asu.ru/>

5. База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

6. Ассоциация консультантов по экономике и управлению [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.akeu.ru>

7. Поисковые системы: Google, Yandex, Rambler.

5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа; занятий семинарского типа (практических); промежуточной аттестации. Для самостоятельной работы и подготовки к занятиям используются помещения, оснащенные компьютерной техникой с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде института. Специальные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими

средствами обучения, служащими для предоставления учебной информации. Для проведения занятий лекционного типа имеется демонстрационное, проекционное оборудование или при необходимости учебно-наглядные материалы, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Требования к программному обеспечению учебного процесса:

1. Windows 7 Professional Service Pack 1
2. Windows 10 Education
3. Microsoft Office Professional Plus 2010
4. 7-Zip
5. Foxit Reader

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Занятия по дисциплине проводятся в форме лекций, практических занятий.

Цель лекции – формирование ориентировочной основы для последующего усвоения учебного материала. Лекция является главной, важнейшей формой учебных занятий по дисциплине. На лекции излагаются основы теоретических знаний, основные положения науки, их доказательства, методические приемы, история ее развития, применимость в других научных дисциплинах.

Практические занятия представляют собой комплексную форму и завершающее звено в изучении определенной темы или раздела по дисциплине. Комплексность данной формы занятий определяется тем, что в ходе его проведения сочетаются выступления студентов и преподавателя, обсуждение проблем и анализ различных дискуссионных позиций.

Самостоятельная работа является важным видом учебной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов при изучении дисциплины заключается в организации систематического изучения учебной дисциплины, закреплении и углублении полученных знаний и навыков, подготовке к предстоящим занятиям, а также в самостоятельном поиске новых знаний.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по направлению подготовки, опытом исследовательской деятельности. Задачами самостоятельной работы являются: систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов; углубление и расширение теоретических знаний; формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу; развитие познавательных способностей и активности студентов: самостоятельности, ответственности и организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию,

самосовершенствованию и самореализации; развитие исследовательских умений.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Форма проведения промежуточной аттестации: экзамен

2. Процедура проведения: Экзамен является итоговой формой контроля по дисциплине (промежуточная аттестация). Задание на экзамен содержит практические задания.

3. Проверяемые компетенции (код): ПК-2

4. Пример оценочного средства:

Вопросы для подготовки 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 - ассессмент-центр.

Примеры практического задания:

Центр профессионального обучения компании «Н» в РФ уже более 15 лет является лидером в предоставлении услуг профессионального обучения и повышения квалификации в СНГ. За этот период в Центре прошли обучение более 25 тыс. специалистов ведущих компаний России и других стран СНГ. За три года существования учебно-тренинговый Центр превратился из объединения трех партнеров в мощное учебное заведение, которое реализует более 50 программ профессионального обучения по следующим направлениям: управленческий учет и бюджетирование; внутренний контроль и аудит, управление рисками; финансовое планирование и анализ; оценка бизнеса и корпоративные финансы и т. п. Обучение проводят квалифицированные преподаватели консультанты, имеющие богатый практический опыт, а также квалификации АССА, МВА.

Директор Центра также периодически приглашает преподавателей со стороны, с которыми заключаются разовые контракты. Центр проводит обучение руководителей и специалистов, предлагая различные курсы для всех желающих, а также разрабатывая специальные программы по заказу организаций. На долю последних приходится до 70% объема работ Центра. По мнению директора Центра, тот период развития организации, когда все работники пытались «жить работой», а проблемы друга были для всех близкими, давно закончился. Компания переросла этап неформальной организации и назрела необходимость внедрения более действенных методов оценки работы персонала.

Задание.

1. Постройте «дерево целей» в сфере управления персоналом Центра.
2. Предложите директору систему методов оценки работы сотрудников учебного Центра.
3. Определите сущность, этапы осуществления и место системы управления персоналом на современном предприятии.

5. Критерии оценивания:

«отлично» — выставляется слушателям, показавшим умение проиллюстрировать изложение практическими приемами, проявившим способности в понимании и использовании учебно-программного материала, полно, подробно выполнившим практическое задание.

«хорошо» — выставляется слушателям, сдавшим экзамен с

незначительными замечаниями и показавшим умение проиллюстрировать изложение практическими приемами, обнаружившим стабильный характер знаний и способность к их самостоятельному восполнению и обновлению в ходе практической деятельности, в целом правильно выполнившим практическое задание.

«удовлетворительно» – выставляется слушателям, сдавшим экзамен со значительными замечаниями, испытывающим затруднения при практическом применении теории, допустившим существенные ошибки при ответах на вопросы экзаменатора, но показавшим знания основного учебно-программного материала. Задание выполнено с замечаниями или неполно.

«неудовлетворительно» – слушатель не ответил на вопросы экзаменатора даже при дополнительных наводящих вопросах. Практическое задание не выполнено.