ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Петербургский государственный университет путей сообщения

Императора Александра I»

(ФГБОУ ВО ПГУПС)

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

*дисциплины*

«Деловая оценка и аудит персонала» (Б1.В.ДВ.7.2)

для направления

38.03.02 «Менеджмент»

по профилю

«Управление человеческими ресурсами»

Форма обучения – очная

Санкт-Петербург

2018

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

Рабочая программа рассмотрена, обсуждена на заседании кафедры

«Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 12 от «27» апреля 2018 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| И.о заведующего кафедрой  «Менеджмент и маркетинг» | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Е.С. Палкина |
| «27» апреля 2018 г. |  |  |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Председатель методической комиссии факультета «Экономика и менеджмент» | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Н. Е. Коклева |
| «27» апреля 2018 г. |  |  |
|  |  |  |
| Руководитель ОПОП | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Е.С. Палкина |
| «27» апреля 2018 г. |  |  |
|  |  |  |

**1. Цели и задачи дисциплины**

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным «12» января 2016 г., приказ № 7 по направлению 38.03.02 «Менеджмент», по дисциплине «Деловая оценка и аудит персонала».

Целью изучения дисциплины является формирование компетенций, указанных в разделе 2 рабочей программы.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- приобретение знаний, указанных в разделе 2 рабочей программы;

- приобретение умений, указанных в разделе 2 рабочей программы;

- приобретение навыков, указанных в разделе 2 рабочей программы.

**2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются: приобретение знаний, умений и навыков.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**ЗНАТЬ**:

* основные положения по оценке личностного потенциала персонала;
* основные положения деловой оценки персонала;
* основные положения по проведению аттестации персонала;
* подходы к проектированию систем оценки труда персонала организации;
* методы оценки потенциала персонала;
* методы оценки труда персонала;
* методы проведения аудита и контроллинга персонала;
* технологию проведения самооценки персоналом;
* оценку персонала в интернациональных компаниях;
* программное обеспечение, используемое для оценки персонала.

**УМЕТЬ**:

* использовать на практике методы оценки персонала;
* проектировать системы оценки персонала;
* использовать информационные технологии для оценки персонала;
* проводить оценку труда персонала;
* интерпретировать результаты оценки персонала.

**ВЛАДЕТЬ**:

* методами оценки потенциала персонала;
* технологиями оценки труда персонала;
* методами проведения интервью с соискателями;
* методами оценки персонала в интернациональных компаниях;
* методами оценки персонала с помощью информационных технологий.

Приобретенные знания, умения, навыки, характеризующие формирование компетенций, осваиваемые в данной дисциплине, позволяют решать профессиональные задачи, приведенные в соответствующем перечне по видам профессиональной деятельности в п.2.4 общей характеристики основной профессиональной образовательной программы (ОПОП).

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих

**общекультурных компетенций (ОК)**:

- способности работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

- способности к самоорганизации и самообразованию (ОК-6).

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих

**профессиональных компетенций (ПК)**, соответствующих видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

*организационно-управленческая деятельность:*

- владения навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

- владения различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2).

Область профессиональной деятельности обучающихся, освоивших данную дисциплину, приведена в п. 2.1 общей характеристики ОПОП.

Объекты профессиональной деятельности обучающихся, освоивших данную дисциплину, приведены в п. 2.2 общей характеристики ОПОП.

**3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Деловая оценка и аудит персонала» (Б1.В.ДВ.7.2)

относится к вариативной части и является дисциплиной по выбору обучающегося.

**4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Для очной формы обучения (6 семестр)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид учебной работы** | **Всего часов** | **Семестр** |
| **6** |
| Контактная работа  (по видам учебных занятий) | 80 | 80 |
| В том числе: |  |  |
| * лекции (Л) | 32 | 32 |
| * практические занятия (ПЗ) | 48 | 48 |
| * лабораторные работы (ЛР) | - | - |
| Самостоятельная работа (СРС) (всего) | 55 | 55 |
| Контроль | 9 | 9 |
| Форма контроля знаний | З | З |
| Общая трудоемкость: час / з.е. | 144/4 | 144/4 |

*Примечание:*

*З – зачет.*

**5. Содержание и структура дисциплины**

5.1 Содержание дисциплины

| **№ п/п** | **Наименование раздела дисциплины** | **Содержание раздела** |
| --- | --- | --- |
|  | Методологические основы деловой оценки и аудита персонала. | 1.1Цели оценки персонала.  1.2Принципы оценки персонала.  1.3Возможные ошибки оценки.  1.4Информация, необходимая для комплексной оценки человека.  1.5 Проектирование системы оценки персонала. |
|  | Методы оценки потенциала персонала. | 2.1Биографический метод оценки.  2.2Интервьюирование.  2.3Анкетирование.  2.4Тестирование.  2.5Метод сравнительных анкет.  2.6Метод «деловая игра».  2.7Метод конкретных ситуаций.  2.8Метод оценки на основе моделей компетенций.  2.9Нетрадиционные методы оценки. |
|  | Методы оценки труда персонала. | 3.1Деловая оценка персонала.  3.2Метод оценки - наблюдение.  3.3Метод «360 градусов».  3.4Метод ранжирование.  3.5Метод сравнение по парам.  3.6Метод – стандарты исполнения.  3.7Метод независимых судей.  3.8Метод – экспертные оценки.  3.9Анализ достижения целей.  3.10 Собеседование как метод оценки персонала.  3.11 Оценка, основанная на KPI.  3.12 Оценка по системе грейдов.  3.13 Технология оценки Ассессмент центр.  3.14 Самооценка персонала. |
|  | Оценка персонала на основе компетентностного подхода. | 4.1Понятие компетенции и компетентности.  4.2Модель компетенций. Типы и профиль компетенций.  4.3Разработка моделей компетенций.  4.4Особенности применения моделей компетенций.  4.5Преимущества и недостатки оценки персонала на основе модели компетенций. |
|  | Аттестация, аудит и контроллинг персонала. | 5.1Понятие и цели аттестации.  5.2Виды и принципы аттестации персонала.  5.3Методы проведения аттестации.  5.4Нормативные акты, регламентирующие аттестацию персонала.  5.5Этапы проведения аттестации.  5.6Анализ результатов аттестации.  5.7Технологии проведения аудита и контроллинга персонала. |
|  | Оценка персонала в интернациональных компаниях. | 6.1Методы оценки персонала, применяемые в различных странах.  6.2Особенности оценки персонала в интернациональных компаниях. |

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

Для очной формы обучения (6 семестр)

| **№ п/п** | **Наименование раздела дисциплины** | **Л** | **ПЗ** | **ЛР** | **СРС** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Методологические основы деловой оценки и аудита персонала. | 2 | 2 | - | 4 |
| 2 | Методы оценки потенциала персонала. | 4 | 6 | - | 6 |
| 3 | Методы оценки труда персонала. | 18 | 28 | - | 36 |
| 4 | Оценка персонала на основе компетентностного подхода. | 4 | 6 | - | 6 |
| 5 | Аттестация, аудит и контроллинг персонала. | 2 | 2 | - | 4 |
| 6 | Оценка персонала в интернациональных компаниях. | 2 | 4 |  | 4 |
| **Итого** | | 32 | 48 | - | 60 |

**6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

| **№**  **п/п** | **Наименование раздела** | **Перечень учебно-методического обеспечения** |
| --- | --- | --- |
| 1 | Методологические основы деловой оценки и аудита персонала. | 1.Авдеев, В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум.- М.: Финансы и статистика, 2014. — 256 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа:  http://e.lanbook.com/book/69108.  2.Дейнека, А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами: Москва: Дашков и К, 2014 г. , 392 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа:  http://ibooks.ru/reading.php?productid=342621.  3. Кафидов, В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие: Санкт-Петербург: Питер, 2012 г. , 208 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа:  http://ibooks.ru/reading.php?productid=26282.  4. Козырев, В.А. Управление персоналом на железнодорожном транспорте. / В.А. Козырев, В.В. Корсакова, С.В. Палкин. — Электрон. дан. — М.: УМЦ ЖДТ, 2008. — 304 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа:  <http://e.lanbook.com/book/59222>.  5.Маслов, В.П. Социальные технологии управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. В 2-х частях. Часть 1. / В.П. Маслов, А.М. Мигачев. — М.: УМЦ ЖДТ, 2013. — 95 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа:  http://e.lanbook.com/book/59886.  6.Маслов, В.П. Социальные технологии управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. В 2-х частях. Часть 2. / В.П. Маслов, А.М. Мигачев.— М.: УМЦ ЖДТ, 2013. — 148 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа:  http://e.lanbook.com/book/59887 .  7.Михайлина, Г. И. Управление персоналом: Учебное пособие: Москва: Дашков и К, 2014 г. , 280 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа:  http://ibooks.ru/reading.php?productid=342616.  8. Электронная информационно-образовательная среда [Электронный ресурс]. Дисциплина «Деловая оценка и аудит персонала». Режим доступа: http://sdo.pgups.ru (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация). |
| 2 | Методы оценки потенциала персонала. |
| 3 | Методы оценки труда персонала. |
| 4 | Оценка персонала на основе компетентностного подхода. |
| 5 | Аттестация, аудит и контроллинг персонала. |
| 6 | Оценка персонала в интернациональных компаниях. |

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Фонд оценочных средств по дисциплине является неотъемлемой частью рабочей программы и представлен отдельным документом, рассмотренным на заседании кафедры и утвержденным заведующим кафедрой.

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, нормативно-правовой документации и других изданий, необходимых для освоения дисциплины**

8.1 Перечень основной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Авдеев, В.В. Управление персоналом. Оптимизация командной работы: Реинжиниринговая технология: Практикум. — М.: Финансы и статистика, 2014. — 256 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/69108.
2. Дейнека, А. В., Беспалько В. А. Управление человеческими ресурсами: Москва: Дашков и К, 2014 г. , 392 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://ibooks.ru/reading.php?productid=342621.
3. Кафидов, В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие: Санкт-Петербург: Питер, 2012 г. , 208 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://ibooks.ru/reading.php?productid=26282.
4. Козырев, В.А. Управление персоналом на железнодорожном транспорте. / В.А. Козырев, В.В. Корсакова, С.В. Палкин. — Электрон. дан. — М.: УМЦ ЖДТ, 2008. — 304 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/59222.
5. Маслов, В.П. Социальные технологии управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. В 2-х частях. Часть 1./ В.П. Маслов, А.М. Мигачев.— М.: УМЦ ЖДТ, 2013. — 95 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/59886.
6. Маслов, В.П. Социальные технологии управления персоналом на предприятиях железнодорожного транспорта. В 2-х частях. Часть 2./ В.П. Маслов, А.М. Мигачев. — М.: УМЦ ЖДТ, 2013. — 148 с. - [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/59887.

8.2 Перечень дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Михайлина, Г. И. Управление персоналом: Учебное пособие: Москва: Дашков и К, 2014 г. , 280 с. [Электронный ресурс] – URL: Режим доступа: http://ibooks.ru/reading.php?productid=342616.

8.3 Перечень нормативно-правовой документации, необходимой для освоения дисциплины

1. Трудовой кодекс. Справочно-Правовая Система КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> document/cons\_doc\_LAW\_34683/ .

2. Информационно – правовой портал для кадровых служб Pro-personal.ru. Режим доступа:

<http://www.pro-personal.ru/>.

3. Информационно – правовой портал для кадровых служб Hr-portal.ru. Режим доступа: <http://hr-portal.ru/>.

8.4 Другие издания, необходимые для освоения дисциплины

1. Электронный журнал Hr-journal.ru. Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>.

**9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Личный кабинет обучающегося и электронно-образовательная среда. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://sdo.pgups.ru/ (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация).
2. Электронно-библиотечная система издательства «Лань» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/>. (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация).
3. Электронная библиотека ЮРАЙТ. Режим доступа: <https://biblio-online.ru/> (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация).
4. Электронно-библиотечная система ibooks.ru («Айбукс»). Режим доступа: http://ibooks.ru/ home.php?routine=bookshelf (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация).
5. Электронная библиотека "Единое окно к образовательным ресурсам". Режим доступа: <http://window.edu.ru.-> свободный.
6. Портал корпоративного менеджмента. Режим доступа: <http://www.cfin.ru>;
7. Информационный управленческий портал «ITeam». – Режим доступа: http://www.iteam.ru;
8. Электронная библиотека экономической и деловой литературы [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.aup.ru/library/.

**10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

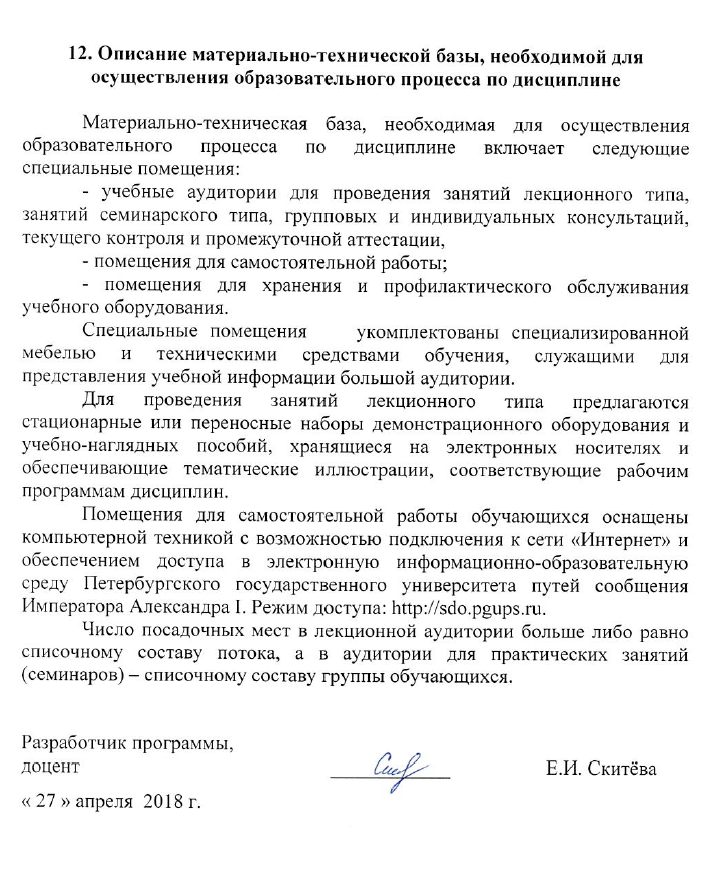
Порядок изучения дисциплины следующий:

1. Освоение разделов дисциплины производится в порядке, приведенном в разделе 5 «Содержание и структура дисциплины». Обучающийся должен освоить все разделы дисциплины с помощью учебно-методического обеспечения, приведенного в разделах 6, 8 и 9 рабочей программы.
2. Для формирования компетенций обучающийся должен представить выполненные типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, предусмотренные текущим контролем (см. фонд оценочных средств по дисциплине).
3. По итогам текущего контроля по дисциплине, обучающийся должен пройти промежуточную аттестацию (см. фонд оценочных средств по дисциплине).

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

* технические средства (компьютерная техника, наборы демонстрационного оборудования);
* методы обучения с использованием информационных технологий(демонстрация мультимедийныхматериалов);
* электронная информационно-образовательная среда Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I. Режим доступа: http:// sdo.pgups.ru;
* интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковыесистемы, электронная почта, онлайн-энциклопедии исправочники, электронные учебные и учебно-методические материалы согласно п. 9 рабочей программы);
* ежегодно обновляемый необходимый комплект лицензионного программного обеспечения, установленного на технических средствах, размещенных в специальных помещениях и помещениях для самостоятельной работы:
* операционная система Windows;
* MS Office;
* Антивирус Касперский.

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает следующие специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации,

- помещения для самостоятельной работы;

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

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

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Петербургского государственного университета путей сообщения Императора Александра I. Режим доступа: http://sdo.pgups.ru.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разработчик программы, доцент | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Е.И. Скитёва |
| « 27 » апреля 2018 г. |  |  |