

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной
деятельности
А. Панфилов
2021 г.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА
повышения квалификации

Вид профессиональной деятельности и(или) квалификация Управление персоналом организации

Наименование программы: Технология оценки персонала «Центр оценки»

Документ о квалификации удостоверение о повышении квалификации

Объем: 72 часа/ 2 з.е. (часов / зачетных единиц)

I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативные правовые основания разработки программы

Нормативную правовую основу разработки программы составляют:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;

приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

приказ Минтруда России от 06.10.2015 № 691н "Специалист по управлению персоналом".

Программа разработана на основе требований ФГОС ВО (3++) 38.04.03 «Управление персоналом» к результатам освоения образовательной программы.

1.2. Требования к слушателям

слушатели с высшим образованием и (или) получающие высшее образование.

1.3. Формы освоения программы (очная, очно-заочная, заочная) – очно-заочная.

1.4. Цель и планируемые результаты обучения

Основная цель программы повышения квалификации - расширить, систематизировать и закрепить теоретические знания, а также приобрести практические навыки в области оценки персонала при решении стратегических задач управления персоналом.

Программа направлена на совершенствование следующих профессиональных компетенций по виду профессиональной деятельности: «Управление персоналом организации».

Виды деятельности или трудовая функция (по ПС)	Осваиваемые компетенции (из ФГОС)	Практический опыт	Умения	Знания
1	2	3	4	5
Деятельность по оценке и аттестации персонала	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	Владеет навыками разработки сценария реализации оптимальной стратегии решения проблемной ситуации с учетом необходимых ресурсов, достижимых результатов, возможных рисков и последствий.	Умеет разрабатывать и содержательно аргументировать возможные стратегии решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов с учетом параметров социокультурной среды.	Знает способы анализа проблемно-ситуации с применением системного подхода и современного социально-научного знания, используя достоверные данные и надежные источники информации.
	ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	Владеет навыками использования собранной информации для решения профессиональных задач.	Умеет применять комплексный подход к сбору, обработке и анализу данных.	Знает методы сбора, обработки и анализа данных, необходимых для решения управленческих и исследовательских задач.
	ПК-1. Способен разрабатывать, реализовывать систему стратегического управления персоналом организации; администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом	Владеет способами разработки и реализации системы стратегического управления персоналом: администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.	Умеет планировать деятельность и разрабатывать мероприятия по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации, анализировать, разрабатывать и оформлять документы по процессам и результатам управления персоналом.	Знает методы оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала, управленческих процессов, проведения аудита, оценки результатов и эффективности труда.

1.5. Трудоемкость программы 72 часа

Технология оценки персонала «Центр оценки»

II. УЧЕБНЫЙ ПЛАН

№ п/п	Наименование учебных тем	Формы промежуточной аттестации	Обязательные учебные занятия		Самостоятельная работа обучающегося		Практика (час.)	Всего (час.)
			Всего (час.)	в т. ч. лабораторные и практические занятия (час.)	Всего (час.)	в т. ч. консультаций при выполнении самостоятельной работы (час.)		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом		6		6			8
2.	Тема 2. Современные технологии рекрутмента		6		6			8
3.	Тема 3. Методы оценки персонала при найме		6		6			8
4.	Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации		6		6			8
5.	Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала		12		12			8
Всего по программе:			36		36			72
Итоговая аттестация: тестирование								

III. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК

Табличная форма:

Наименование учебного модуля, темы	Объем нагрузки	Учебные дни			
		1	2	3	4
Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	6	+			
Тема 2. Современные технологии рекрутмента	6	+	+		
Тема 3. Методы оценки персонала при найме	6		+	+	
Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	6			+	
Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	12			+	+
Итоговая аттестация (зачет)	36	+	+	+	+

IV. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ (РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ ПРЕДМЕТОВ, КУРСОВ, ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ))

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала и формы организации деятельности обучающихся	Уровень освоения	Объем часов
Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	Содержание учебного материала 1.1. Общая характеристика процесса оценки персонала. 1.2. Комплексная оценка персонала. 1.3. Специфические составляющие оценки рабочих. 1.4. Особенности комплексной оценки руководителей и специалистов. 1.5. Оценка результатов труда линейных руководителей и специалистов.	Уровень освоения	3
		Ознакомительный Репродуктивный	6
		Ознакомительный Репродуктивный	
		Ознакомительный Репродуктивный	
		Ознакомительный Репродуктивный	
Тема 2. Современные технологии рекрутмента	Содержание учебного материала 3.1. Традиционные (аутплейсмент, аутсорсинг, лизинг персонала, скрининг, хедхантинг, executive search, мультитиплейсмен) и современные (Just-in-Time Executive Search, Executive Search & Assessment, Open Positioning Search, Intelligent Search, Recruiting & Outstaffing) технологии рекрутинга персонала	Уровень освоения	6
		Ознакомительный Репродуктивный	

Технология оценки персонала «Центр оценки»

	3.2. Особенности руководства процесса рекрутинга персонала	Ознакомительный Репродуктивный	
Тема 3. Методы оценки персонала при найме	Содержание учебного материала		6
	4.1. Психодиагностические методы оценки персонала.	Уровень освоения Ознакомительный Репродуктивный	
	4.2. Тестирование. Виды тестов.	Ознакомительный Репродуктивный	
	4.3. Интервью: психологическое, биографическое, профессиональное, интервью по компетенциям.	Ознакомительный Репродуктивный	
Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	4.4. Оценка резюме: контент-анализ. Метод экспресс-оценки.	Ознакомительный Репродуктивный	
	Содержание учебного материала		6
Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	5.1. Оценка персонала в системе кадрового аудита.	Уровень освоения Ознакомительный Репродуктивный	
	5.2. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.	Ознакомительный Репродуктивный	
	Содержание учебного материала		12
	6.1. Понятие деловой оценки персонала, этапы ее проведения.	Уровень освоения Ознакомительный Репродуктивный	
	6.2. Разработка критериев оценки. Методы оценки.	Ознакомительный Репродуктивный	
Всего:			36

Для характеристики уровня освоения учебного материала используются следующие обозначения:

1. – ознакомительный (узнавание ранее изученных объектов, свойств);
2. – репродуктивный (выполнение деятельности по образцу, инструкции или под руководством)
3. – продуктивный (планирование и самостоятельное выполнение деятельности, решение проблемных задач)

V. ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРОГРАММЫ

5.1. Формы аттестации

Итоговая аттестация по итогам освоения проводится в форме электронного тестирования. Тест состоит из 10 вопросов. Тестирование проходит на Онлайн-платформе «Центра онлайн-обучения по реализации практико-ориентированных программ дополнительного образования». Время для прохождения теста не ограничено. Максимальный балл за тест 100. Проходной балл 60. Каждый вопрос оценивается в 10 баллов.

Шкала оценок ответов на письменный зачет

Оценка в баллах	Оценка по шкале	Обоснование	Уровень сформированности компетенций
91 - 100	Зачтено	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному	<i>Высокий уровень</i>
74-90	Зачтено	Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками	<i>Продвинутый уровень</i>
61-73	Зачтено	Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.	<i>Пороговый уровень</i>
Менее 60	Не зачтено	Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки	<i>Компетенции не сформированы</i>

К итоговой аттестации допускается слушатель, не имеющий задолженности и в полном объеме выполнивший учебный план по данному курсу.

По результатам итоговой аттестации издается локальный нормативный акт ВУЗа об отчислении слушателя и о выдаче документа о квалификации (удостоверения о повышении квалификации).

Шкала соотношения баллов и оценок

Оценка	Количество баллов
«2» неудовлетворительно	0-60
«3» удовлетворительно	61-73
«4» хорошо	74-90
«5» отлично	91-100

5.2. Оценочные средства

Основные показатели оценки планируемых результатов

Результаты обучения (освоенные умения, усвоенные знания)	Основные показатели оценки результата
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	«Отлично» - Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	«Хорошо» - Теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками
ПК-1. Способен разрабатывать, реализовывать систему стратегического управления персоналом организации; администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом	«Удовлетворительно» - Теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки «Неудовлетворительно» - Теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, выполненные учебные задания содержат грубые ошибки

**Соответствие оценочных средств и профессиональных компетенций,
формируемых в результате освоения программы.**

Профессиональные компетенции/ОПК	Модули, темы и номера вопросов из тестовых материалов
УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	<p align="center">Модули 1-5</p> <p align="center">Тест, вопросы 1-20</p>
ОПК-2. Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	
ПК-1. Способен разрабатывать, реализовывать систему стратегического управления персоналом организации; администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом	

Тест

1. Мера овладения работниками профессией или специальностью, отражается в квалификационных (тарифных) разрядах, категориях.
 - А. Профессия
 - Б. Направленность
 - В. Специальность
 - Г. Квалификация
2. Работники, осуществляющие подготовку и оформление документов, учёт и контроль, хозяйственное обслуживание: делопроизводители, кассиры, табельщики, учётчики и т.д.
 - А. Специалисты
 - Б. Служащие
 - В. Руководители
 - Г. Основные рабочие
3. Рабочие, обслуживающие оборудования и рабочие места в производственных цехах, а также все рабочие вспомогательных цехов и хозяйств.
 - А. Основные рабочие
 - Б. Специалисты
 - В. Вспомогательные рабочие
 - Г. Менеджеры
4. Оценка персонала должна проводиться вне зависимости от чьего-то частного мнения или отдельных суждений, т.е. должна быть ...
 - А. объективна и «прозрачна»
 - Б. достоверна и валидна
 - В. надежна и диагностична
 - Г. прогностична
5. Оценка персонала должна давать возможность прогнозирования эффективности дальнейшей работы сотрудника, т.е. должна быть ...
 - А. объективна и «прозрачна»
 - Б. достоверна и валидна
 - В. надежна и диагностична
 - Г. прогностична
6. Отношение количества работников, уволенных по всем причинам за определенный период времени, к среднесписочной численности работников за тот же период.
 - А. Коэффициент по выбытию кадров
 - Б. Коэффициент текучести кадров

- В. Коэффициент постоянства кадров
Г. Коэффициент ротации кадров
7. Коэффициент, определяемый делением численности работников предприятия (цеха, участка), выбывших или уволенных за данный период времени, на среднесписочную численность за тот же период.
А. Коэффициент по выбытию кадров
Б. Коэффициент текучести кадров
В. Коэффициент постоянства кадров
Г. Коэффициент ротации кадров
8. Беседа с работником в режиме "вопрос - ответ" по заранее составленной или произвольной схеме для получения дополнительных данных о человеке.
А. Источниковедческий метод
Б. Интервьюирование
В. Анкетирование
Г. Критический инцидент
9. Определенис профессиональных знаний и умений, способностей, мотивов, психологии личности с помощью специальных тестов с последующей их расшифровкой с помощью "ключей".
А. Тестирование
Б. Интервьюирование
В. Социологический опрос
Г. Критический инцидент
10. Создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения (конфликт, принятие сложного решения, поведение в беде, отношение к вину, женщинам и т.д.).
А. Источниковедческий метод
Б. Экспертные оценки
В. Анкетирование
Г. Критический инцидент
11. Специально разработанная методика, состоящая из целого комплекса упражнений для выявления лиц, обладающих качествами, необходимыми для успешного выполнения работы.
А. Социологический опрос
Б. Критический инцидент
В. Интервьюирование
Г. Ассесмент-центр
12. Кейс, в задании которого информация о предприятии, отрасли, персонах сопровождается описанием проблемной ситуации. Требуется найти оптимальный путь выхода из нее. Выбор решения должен быть обоснован, просчитаны и выявлены возможные последствия и препятствия.
А. Кейс - предприятие
Б. Кейс – проблема
В. Кейс-ситуация
Г. Кейс - задача
13. Потенциал работника, который определяется психологическими и физическими возможностями, в основе которых лежат врожденные (генетические) задатки, которые при благоприятных условиях могут развиваться в способности личности общие, специальные, практические).
А. Психофизиологический потенциал
Б. Трудовой потенциал
В. Работоспособность
Г. Умственный потенциал
14. Потенциал работника, основу которого составляют креативные способности: способность генерировать необычные идеи, отклоняться от традиционных схем мышления, быстро решать проблемные ситуации.

- А. Психофизиологический потенциал
 - Б. Трудовой потенциал
 - В. Творческий потенциал
 - Г. Умственный потенциал
15. Вид трудовой деятельности, требующий определённых знаний и практических навыков.
- А. Профессия
 - Б. Направленность
 - В. Специальность
 - Г. Квалификация

VI. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

6.1. Требования к квалификации педагогических кадров, представителей предприятий и организаций, обеспечивающих реализацию образовательного процесса.

Реализация курса обеспечивается научно-педагогическими работниками ВУЗа, которые имеют базовое высшее образование по специальности «Психологические науки» и опыт практической деятельности в направлении «Управление персоналом организации».

6.2. Требования к материально-техническим условиям

Реализация программы модуля предполагает наличие:

Лекционные занятия:

1. комплекта электронных презентаций;
2. аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием и настенной доской;
3. ноутбук

Практические занятия:

1. аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием и настенной доской;
2. ноутбук

6.3. Требованиям к информационным и учебно-методическим условиям

Информационные и учебно-методические условия реализации программы предполагают наличие учебно-методической литературой и материалами по всему учебному курсу дополнительной образовательной программы.

Перечень используемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы

а) основные источники:

1. Иванова С. Как найти своих людей [Электронный ресурс]: искусство подбора и оценки персонала для руководителя/ С. Иванова— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 184 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68035.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ И.Ф. Зайнетдинова— Электрон. текстовые данные.— Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2016.— 120 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68274.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс]: повышение эффективности и снижение затрат/ С. Иванова— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48443.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная литература:

1. Управление персоналом: теория и практика. Компетентностный подход в управлении персоналом [Текст] : Учеб.-практ. пособие / Гос. ун-т управления; Под ред. А.Я.Кибанова. - М. : Проспект, 2015. - 72 с. - ISBN 978-5-392-17415-7 : 157-50.

2. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персо-

налом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52562.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19211>.— ЭБС «IPRbooks»

в) интернет-ресурсы:

1. Он-лайн библиотека по психологии URL: http://www.plan.ru/psiholog/obshaja_psihologija/p2.php
2. Книги по психологии, психологическая литература. Лучшие книги по психологии для обучения. URL: http://psiman.ru/category/knigi_po_psihologii/
3. Психологическая библиотека <http://www.psichology.vuzlib.org/text-books.html>
4. Журнал «Вопросы психологии» (рус.). — научный психологический журнал. URL: <http://www.voppsy.ru/>
5. Журнал «Психологические исследования» (рус.). — научный электронный журнал, включен в Перечень ВАК. URL: <http://psystudy.ru/>
6. Журнал «Психологическая наука и образование» (рус.). — профессиональный журнал по психологии образования, рекомендованный ВАК. URL: <http://psyedu.ru/>
7. Журнал «Культурно-историческая психология». — международное научное издание для психологов, историков и методологов науки и специалистов в смежных областях фундаментального и прикладного человекознания; включен в Перечень ВАК. URL: <http://psyjournals.ru/kip/>
8. Портал информационной поддержки руководителей образовательных учреждений Менеджер образования <http://www.menobr.ru/materials/19/> раздел Психолого-педагогическое сопровождение <http://www.menobr.ru/materials/49/>
9. Психологический словарь. URL: <http://psi.webzone.ru/>
10. Словарь психологических терминов. URL: <http://psychology.proektsb.ru/>
11. Национальная психологическая энциклопедия. URL: <http://www.vocabulary.ru/>

6.4. Общие требования к организации образовательного процесса

При разработке курса обобщены достижения зарубежной и отечественной науки в теории и практике технологии оценки персонала.

Теоретические и практические занятия, тестирование и консультирование осуществляется с применением дистанционных технологий.

Составители:

к.псих.н., доцент кафедры ОиПП Буянкина М.А.



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Общая и педагогическая психология»

Протокол № 11 от 24.06.2021 года

Заведующий кафедрой

к.псих.н., доцент

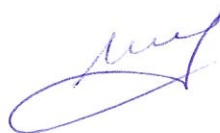


Е.В. Пронина

(ФИО, подпись)

Согласовано

Начальник
учебно-методического
управления



И.П. Шейн

Директор института
повышения квалификации
и переподготовки кадров



С.И. Рощина