

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по дисциплине «Методы оценки персонала»

направление подготовки: 37.03.01 Психология

направленность (профиль): Организационная психология

Дисциплина «Методы оценки персонала» имеет своей целью приобретение профессиональной компетентности в области управления персоналом, а именно при выполнении функции оценки и аттестации персонала.

Задачами курса являются:

- раскрыть понятие «оценка персонала»,
- показать цель оценки, ее задачи, субъекты и объекты,
- рассмотреть связь изучаемых феноменов с основными категориями организационной психологии,
- дать представление о классификации методов оценки персонала,
- ознакомить студентов с историей оценки за рубежом и в России.

Кроме того, дисциплина «Методы оценки персонала» ориентирована на получение умений владения методами решения основных задач, возникающих у организационного психолога в процессе оценки персонала.

Самостоятельная работа студентов в рамках курса «Методы оценки персонала» реализуется:

1. Непосредственно в процессе аудиторных занятий (практические работы, выполнение кейсов)
2. В контакте с преподавателем вне рамок расписания - на консультациях по учебным вопросам, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.
3. В библиотеке и дома при чтении рекомендованной литературы.

К видам самостоятельной работы относятся:

- работа с теоретическим материалом (презентации, конспект);
- работа с рекомендованной литературой;
- выполнение практических аудиторных заданий;
- подготовка к зачету;

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- - уровень освоения обучающимся учебного материала (зачет);
- - умения обучающегося использовать теоретические знания и навыки при

выполнении практических заданий;

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитать материал лекций, относящихся к данному занятию, в соответствии с предложенным списком литературы в рабочей программе учебной дисциплины;
- подготовить вопросы к преподавателю, если что-то осталось неясным при самостоятельном освоении теоретического материала.

Подготовка к зачету:

К зачету необходимо готовиться целенаправленно, регулярно, систематически с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов к зачету

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

Перечень примерных контрольных вопросов для самостоятельной работы

1. Анализ необходимости проведения оценки персонала (по результатам практического опыта работы участников в различных компаниях)
2. Комплексный подход к системе оценки персонала, выбор оптимальных методов оценки
3. Подготовка нормативной базы оценки персонала
4. Оценка персонала и этапы карьеры сотрудника
5. Анализ основных инструментов, применяемых на ключевых этапах «жизненного цикла» сотрудников компании
6. Выбор критериев оценки персонала (разработка модели компетенций)
7. Анализ типичных ошибок в процессе создания модели компетенций и изучение методов их преодоления
8. Формирование профиля компетенций под конкретные должности. Методы профилирования должностей
9. Применение профиля должности
10. Изучение техники «настройки профиля» в условиях существенных стратегических изменений
11. Технология проведения процедуры оценки персонала
12. Технология подготовки оценки персонала «с нуля», анализ типичных ошибок ее проведения
13. Методы снижения субъективного влияния экспертов на оценку сотрудников
14. Аттестация персонала как один из видов оценки. Отличие аттестации от оценки персонала.
15. Нормативная база оценки и аттестации
16. Сравнительный анализ аттестации и других методов оценки
17. Юридические аспекты применения различных методов оценки персонала
18. Технология создания нормативной базы оценки и аттестации

Образцы вопросов для подготовки к зачету

1. Как создать модель компетенций на основе анализа работ?
2. Что представляет собой оценка персонала в современной организации. Место оценочных технологий в системе управления персоналом.
3. Какие основные функции организационного психолога в связи с подготовкой, проведением и использованием результатов оценки?

4. Какие существуют основные методы оценки персонала: их специфика, достоинства и ограничения?
5. Разработка индивидуального стиля деятельности по результатам оценки.
6. Использование методов психодиагностики при отборе кандидатов на работу.
7. Оценка управленческого потенциала при формировании кадрового резерва.
8. Использование метода Центра оценки при отборе руководителей.
9. Оценка как метод повышения уровня мотивации персонала.
10. Роль оценки в системе планирования карьеры работников.
11. Разработка системы аттестации персонала организации.
12. Оценка персонала при формировании команды (в системе управления проектами).
13. Оценка эффективности работы управленческого персонала.
14. Разработка системы стимулирования персонала с использованием оценки результатов труда.
15. Этические аспекты оценки.
16. Правовые аспекты организации и проведения аттестации.
17. Использование метода Центра оценки при приеме на работу.
18. Ошибки, возникающие в процессе оценки и пути их преодоления.
19. Нетрадиционные методы оценки персонала.
20. Оценка результатов обучения в организации.