

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления
Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Современные методы оценки эффективности работы с персоналом

Образовательная программа
38.04.03 – Управление персоналом

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

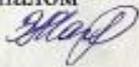
Уровень высшего образования
магистратура

Форма обучения
очно-заочная

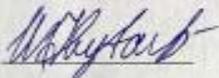
Статус дисциплины: базовая

Махачкала, 2019 год

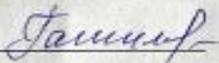
Рабочая программа дисциплины «Современные методы оценки эффективности работы с персоналом» составлена в 2019 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки - 38.04.03 – Управление персоналом от 8 апреля 2015 г. № 367

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом
Автор - составитель: Магомаева Э.Р., к.э.н., доцент. 

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от «~~17~~» июня 2019 г., протокол № 9

/Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

На заседании Методической комиссии факультета управления от 18 июня 2019 г., протокол № 10

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением
«18» июня 2019 г. 

Содержание

Аннотация рабочей программы дисциплины	4
1. Цели освоения дисциплины	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	4
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины	6
4.1. Объем дисциплины	6
4.2. Структура дисциплины	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)	6
4.4. Темы практических занятий	8
5. Образовательные технологии	8
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов	9
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины	11
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	11
7.2. Типовые контрольные задания	12
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	13
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	14
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины	15
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	16
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.	16

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Современные методы оценки эффективности работы с персоналом» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, и разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО, компетентностным подходом, реализуемым в системе высшего образования.

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с раскрытием понятия, цели и роли оценки деятельности персонала в работе организации, а также рассмотрение современных тенденций его развития; а так же предусматривает рассмотрение методики применения критериев оценки деятельности персонала для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – ОК-1, общепрофессиональных – ОПК-4, профессиональных- ПК-14.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, глоссария и промежуточный контроль в форме зачета.

Объем дисциплины 2 зачетные единицы, в том числе в академических часах по видам учебных занятий

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экза мен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
		Лекц ии	Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР	консульт ации		
1	72	4		10			58	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Современные методы оценки эффективности работы с персоналом» является формирование у студентов навыков самооценки и деловой оценки персонала на основе расширенных знаний о современных технологиях диагностики профессионального и личностного потенциала сотрудников организации, а также формирование мотивации к саморазвитию.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Современные методы оценки эффективности работы с персоналом» входит в базовую часть образовательной программы магистратуры 38.04.03 Управление персоналом.

Дисциплина «Современные методы оценки эффективности работы с персоналом» базируется на знаниях основ следующих дисциплин: «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Теория организации и организационного проектирования», «Современные проблемы управления персоналом», «Технологии рекрутмента и адаптации персонала», «Кадровое планирование», «Управление групповой динамикой», «Оценка работы службы управления персоналом». Изучение данной дисциплины должно

предшествовать изучению управления деловой карьерой, технологий формирования внутреннего имиджа и других дисциплин профессионального цикла.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	<p>Знает: концептуальные основы и теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом</p> <p>Умеет: выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации; профессионально аргументировать выбор их решений</p> <p>Владет: навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p>
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<p>Знает: теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации на основе управления качеством продукции и технологических процессов</p> <p>Умеет: применять на практике принципы и методы менеджмента в области качества для эффективности управления бизнеспроцессами</p> <p>Владет: навыками разработки и реализации программ в области качества и навыками оценки возможности применения систем менеджмента качества в организации</p>

ПК-14	Знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<p>Знает: современные методы оценки эффективности персонала</p> <p>Умеет: применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала</p> <p>Владеет: навыками применения научных достижений в целях организации персонала предприятия</p>
-------	--	---

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет **3** зачетные единицы, **72** академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Контроль	
Модуль 1. Место оценки персонала в системе УЧР								
1	Тема 1. Введение в предмет. Метод оценки персонала в системе управления персоналом.	12		1	2	12		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 2. Методы оценки персонала	12		1	2	10		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
3	Тема 3. Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала	12			2	10		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 1	36		2	6	32		
Модуль 2. Аттестация как метод оценки персонала								
4	Тема 4. Аттестация и ее основные особенности	18			2	12		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
5	Тема 5. Построение диагностической системы оценки персоналом	18		2	2	14		Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Итого по модулю 2	36		2	4	26		
	ИТОГО:	72		4	10	58		зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Модуль 1

Тема 1. Введение в предмет. Метод оценки персонала в системе управления персоналом.

Теоретические подходы к оценке персонала в организации. Международный опыт построения оценки персонала в организации. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации. Цели и задачи системы оценки персонала.

Планирование и организация оценки персонала в организации. Подготовительный этап оценки персонала. Работа экспертной группы. Выбор оценочной процедуры в зависимости от целей: оценка должности, оценка эффективности деятельности, оценка потенциала, оценка компетенций, оценка эффективности обучения.

Тема 2. Методы оценки персонала

Современные методы оценки персонала. Традиционные методы оценки персонала. Методы оценки управленческого персонала. Количественные и качественные методы оценки персонала. Оценочное интервью. Метод кейс-стади. Оценка "360 градусов". Экспертная оценка. Профессиональное и психологическое тестирование. Оценка по результатам деятельности (Management by objectives). Комплексные формы и процедуры оценки (Performance appraisal and management). Построение диагностической системы оценки персонала.

Тема 3. Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала

Ассесмент-центр. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала. Основные этапы проведения ассесмента, построение процедуры оценки для конкретной должности. Разработка сценария ассесмента, подготовка ролевых игр и кейсов. Способы представления результатов ассесмента

Модуль 2

Тема 5. Аттестация и ее основные особенности

1. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
2. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
3. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.

Тема 6. Построение диагностической системы оценки персоналом

1. Принятие решений по результатам оценки.
2. Использование результатов оценки.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;

- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;

- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта;

- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;

- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Введение в предмет. Метод оценки персонала в системе управления персоналом.	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Устный опрос, написание рефератов, глоссарий, тестирование
Тема 2. Методы оценки персонала	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий
Тема 3. Ассесмент центр как инструмент оценки и аттестации персонала	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка проведенного анализа

Тема 4. Аттестация и ее основные особенности	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата. Решение тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 5. Построение диагностической системы оценки персоналом	Работа с учебной литературой (см. разделы 8,9). Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка конспекта. Проверка заданий.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения. Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

1. Теоретические подходы к оценке персонала в организации.
2. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации.
3. Цели оценки персонала.
4. Современные методы оценки персонала.
5. Построение диагностической системы оценки персонала.
6. Планирование и организация оценки персонала в организации.
7. Планирование и организация аттестации персонала в компании.
8. Правовые основы оценки и аттестации персонала.
9. Основные поведенческие ошибки при проведении аттестации.
10. Ассесмент-центр как инструмент оценки персонала.
11. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.
12. Принятие решений по результатам оценки.
13. Использование результатов оценки.
14. Анализ и интерпретация результатов аттестации, план мероприятий.
15. Связь оценки персонала с другими направлениями деятельности в области управления персоналом.
16. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.
17. Система развития персонала и ее основные элементы.

18. Система обучения взрослых.

19. Оценка эффективности системы обучения.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Наименование компетенции ФГОС ВО	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-1	способность к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	Знает: концептуальные основы и теории принятия управленческих решений, этапы процесса разработки, обоснования и принятия кадровых решений в системе управления персоналом Умеет: выявлять проблемы управленческого характера при анализе ситуаций в области управления персоналом организации; профессионально аргументировать выбор их решений Владеет: навыками использования методов разработки, обоснования и принятия кадровых решений	Устный опрос, глоссарий, написание рефератов, тестирование
ОПК-7	владением современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности	Знает: особенности инновационных направлений разработки, обоснования и принятия кадровых решений Умеет: применять на практике методику исследования инновационного потенциала Владеет: навыками прогнозирования и оценки качества и эффективности ожидаемых результатов возможных вариантов решений	Устный опрос, глоссарий, написание рефератов, тестирование
ПК-14	Знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Знает: современные методы оценки эффективности персонала Умеет: применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала Владеет: навыками применения научных достижений в целях организации персонала предприятия	Устный опрос, глоссарий, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

Контрольная работа

Вариант 1.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос. Классификация процедур и методов деловой оценки персонала.

Задание 2. Выполнить практическое задание Вы являетесь председателем аттестационной комиссии государственного учреждения. Вашей задачей является проведение аттестации среди линейных руководителей – начальников отделов, руководителей служб. Составьте план проведения аттестации. Какие документы необходимо подготовить и представить в комиссию для проведения аттестации?

Вариант 2.

Задание 1. Дать развернутый ответ на вопрос. Основные методы оценки персонала

Задание 2. Выполнить практическое задание Предприятие сферы услуг столкнулось с проблемой текучести кадров. Возникла необходимость установления причин текучести. Вам, как менеджеру по работе с персоналом, поручено провести анкетирование работников для выяснения причин увольнений. Составьте анкету, позволяющую оценить уровень удовлетворенности условиями и содержанием труда. Критерии оценки: – уровень освоения обучающимся материала, предусмотренного учебной программой; – умение обучающегося использовать теоретические знания при выполнении заданий и задач; – обоснованность, четкость, краткость изложения ответа.

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

1. Морально-психологические критерии оценки персонала
2. Рейтинговый метод оценки персонала
3. Заданное распределение как метод оценки персонала
4. Наблюдение за поведением как метод оценки
5. Шкала рейтингов поведенческих установок
6. Метод оценки по решающей ситуации
7. Методы групповой оценки. Метод классификации
8. Деятельность аттестационной комиссии
9. Ошибки при оценке руководителей
10. Роль личных симпатий (антипатий) при оценке персонала
11. SWOT-анализ системы оплаты труда
12. Деловая оценка персонала как компонент диагностики персонала
13. Цели оценки персонала
14. Задачи оценки персонала
15. Оценка на основе результатов труда
16. Качественные методы оценки персонала
17. Оценка по результатам деятельности коллектива
18. Оценка на основе моделей компетентности
19. Аттестация персонала
20. Метод деловых игр
21. Описательный метод оценки персонала
22. Метод анкетирования
23. Анализ результатов интервью

24. Использование интервью при оценке персонала
25. Требования к системе оценки персонала
26. Отношение руководства к проведению оценки персонала
27. Подготовка документов для оценки персонала
28. Условия успешной системы оценки персонала
29. Оценка персонала государственной службы
30. Ожидаемые результаты от кадрового аудита
31. Источники проблемных ситуаций в работе коллектива
32. Источники конфликтных ситуаций в коллективе
33. Источники стрессогенных ситуаций
34. Угрозы и риски, связанные с персоналом
35. Оценка степени соответствия существующего кадрового состава стратегии и целям предприятия
36. Необходимость проведения кадрового аудита
37. Кадровый аудит
38. Ошибки при оценке персонала
39. Матричная оценка сотрудников
40. Необходимость оценки персонала
41. Оценка работы специалистов предприятия
42. Оценка работы руководителей
43. Составление итогового оценочного листа на работника, проходящего аттестацию
44. Проведение аттестации на предприятии
45. Составление руководителем отзыва на сотрудника, проходящего аттестацию
46. Отчёт сотрудника, проходящего аттестацию
47. Метод критических случаев
48. Метод вынужденного выбора
49. Центр оценки как перспективная оценочная технология
50. Задачи и деятельность центра оценки персонала
51. Деловая игра с моделированием управленческой ситуации
52. Управление по целям как метод оценки работы персонала
53. Этапы управления по целям
54. Грейдовая система оценивания должностей и оплаты труда

7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу.

Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

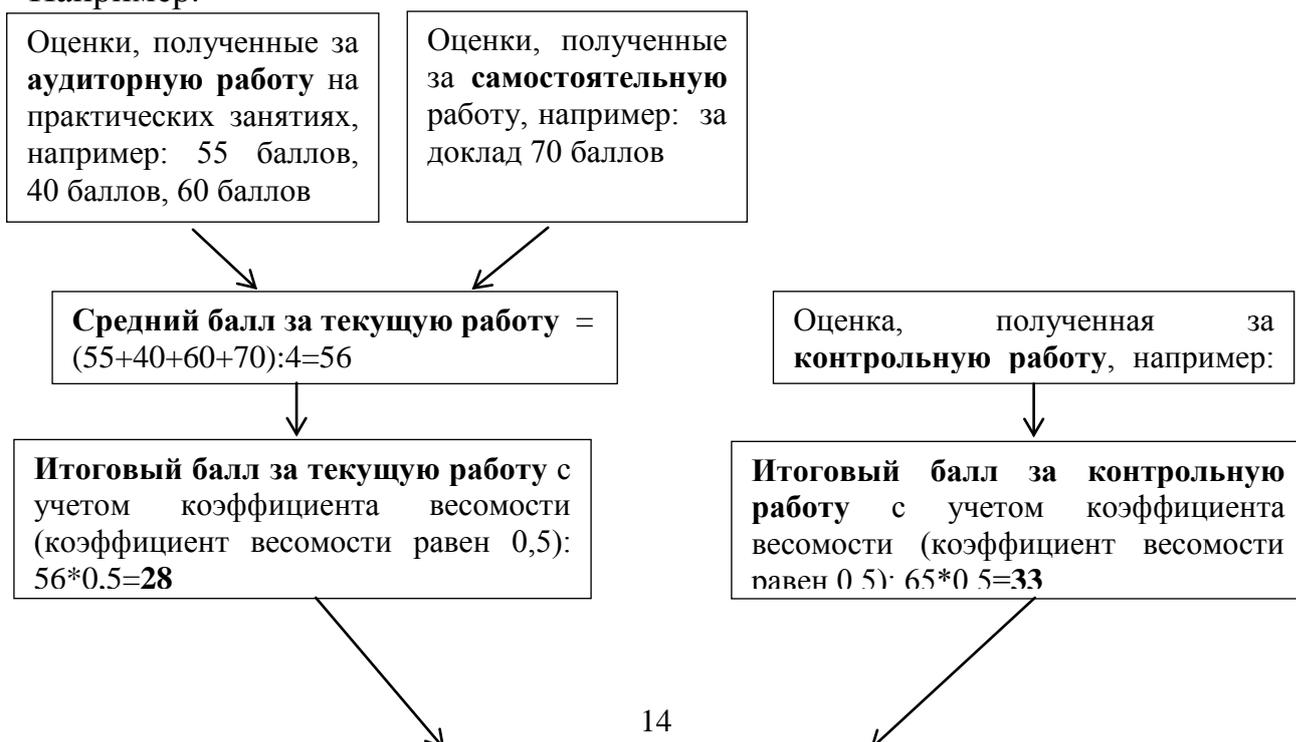
«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

Таблица перевода рейтингового балла по дисциплине в «зачтено» или «не зачтено»

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по дисциплине
0-50	Не зачтено
51-100	Зачтено

Например:



Оценка за модуль = 28+33=61 балл

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

а) основная литература

1. Балдин, Константин Васильевич. Управленческие решения: учебник для студентов вузов / К. В. Балдин, С. Н. Воробьев, В. Б. Уткин. - 7-е изд. - М. : Дашков и К*, 2012. - 496 с.

2. Фатхутдинов Р. А. Управленческие решения: учебник для студентов вузов / Р. А. Фатхутдинов. - 6-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 344 с. - (Высшее образование).

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html> (дата обращения: 4.06.2018)

4. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс] : учебник / В.С. Юкаева, Е.В. Зубарева, В.В. Чувилова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2012. — 324 с. — 978-5-394-01084-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/14084.html> (дата обращения: 4.06.2018)

5. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. Спб.: Питер, 2003.-288 с

б) дополнительная литература

1. Модели принятия решений: учебное пособие для студентов вузов / А.В. Мендель. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010.

2. Казакова Е.И. Разработка и принятие управленческих решений: Учебно-методическое пособие. – СПб.: Отдел оперативной полиграфии НИУ ВШЭ - Санкт-Петербург, 2011.

3. Рожкова Е.В. Инновационный менеджмент в управлении персоналом. Ульяновск, УлГУ, 2014. 280 с.

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

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн.электронная библиотека // <http://www.elibrary.ru/>

2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных]: / Даг. Гос. Ун-т. – Махачкала – Доступ из сети ДГУ или после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в Интернет. – URL: / <http://www.moodle.dgu.ru> (дата обращения: 4.06.2018)

3. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит., поступающих в фонд НБ ДГУ/ Дагестанский гос. Ун-т. – Махачкала, 2010. – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru/> , свободный (дата обращения: 4.06.2018)

4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/> (дата обращения: 4.06.2018)

5. <http://mibif.indi.ru/proftest/innmeneg/2/index.htm> – Электронная библиотека.

6. Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://diss.rsl.ru>

7. Система ГАРАНТ: электронный периодический справочник [Электронный ресурс]. – Электр. дан. (7162 Мб: 473 378 документов).
8. ConsultantPlus: справочно-поисковая система [Электронный ресурс]. – Электр. дан.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины **«Современные методы оценки эффективности работы с персоналом»** предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам овладеть методами оценки эффективности работы с персоналом.

Самостоятельная работа студентов заключается в подготовке домашних заданий в форме эссе и тезисов устных выступлений по темам, выбираемым из предложенного преподавателем списка с помощью рекомендуемой литературы и других источников. Поощряются все формы обсуждения и оппонирования выступлений. Рекомендуется завершать обсуждение каждой темы подведением итогов или формулировкой выводов, с которыми согласно большинство участников семинара. Студент должен уметь определить, расшифровать или объяснить любые использованные им новые термины, аббревиатуры или понятия. Студенты, не посещающие семинары, не выступающие на них и не представившие никаких самостоятельно выполненных ими домашних заданий считаются неуспевающими.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы. Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах.

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

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта и образовательный блог.

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками,

проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.