

**Аннотация рабочей программы дисциплины  
«Методика оценки работы персонала социальной службы»  
для направления подготовки: 39.04.02 Социальная работа  
Направленность (профиль) образовательной программы  
«История, методология и теория социальной работы»**

**1. Цели и задачи освоения дисциплины**

Цель дисциплины – формирование знаний и умений в области современных направлений оценки человеческих ресурсов и основных методов оценки работы персонала социальной службы.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с основными современными подходами к проблеме оценки человеческих ресурсов;
- формирование представлений о сущности оценки персонала на разных этапах развития организации;
- приобретение знаний в области оценки персонала при профессиональном отборе работников, повышении их квалификации, профессиональном продвижении в социальной службе;
- овладение понятийным аппаратом, описывающим методы оценки работы персонала социальной службы;
- овладение организационными, психологическими методами и технологиями оценки работы персонала социальной службы;
- приобретение опыта оценки работы персонала социальной службы в организационно-деятельностных, деловых и ролевых играх и тренингах.

**2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

**2.1. Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения**

Категория универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1 <sub>УК-3</sub> Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; ИД-2 <sub>УК-3</sub> Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений; ИД-3 <sub>УК-3</sub> Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде ИД-4 <sub>УК-3</sub> Организует (предлагает план?) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов ИД-5 <sub>УК-3</sub> Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат

**2.2. Обязательные профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения, установленные университетом**

Задача ПД	Объект или область знания	Категория профессиональных компетенций	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта и т.д.)
1	2	3	4	5	6
<b>Тип задач профессиональной деятельности: организационно-управленческие</b>					
Управление в сфере социальной работы	Процессы функционирования и развития системы социальной работы и социального управления на федеральном, региональном и муниципальном уровнях	организационно-управленческие	<b>ПК-1</b> Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания	<b>ИД-1</b> <sub>ПК-1</sub> Осуществляет планирование деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан <b>ИД-2</b> <sub>ПК-1</sub> Осуществляет координацию и организация деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан	Профессиональный стандарт 03.003 «Руководитель организации социального обслуживания»
			<b>ПК-7</b> Организация деятельности и реализация мероприятий по повышению эффективности социального обслуживания	<b>ИД-1</b> <sub>ПК-7</sub> Осуществляет конструирование и реализацию организационно-распорядительной деятельности в отношении сотрудников и подразделений организаций по социальной защите различных категорий граждан <b>ИД-2</b> <sub>ПК-7</sub> Осуществляет разработку и реализацию мероприятий по повышению эффективности	

Задача ПД	Объект или область знания	Категория профессиональных компетенций	Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Основание (ПС, анализ опыта и т.д.)
1	2	3	4	5	6
				деятельности в отношении сотрудников и подразделений организаций по социальной защите различных категорий граждан	
			<b>ПК-8</b> Организация межведомственного взаимодействия, использованию ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций для обеспечения социальной защиты населения	<b>ИД-1</b> <sub>ПК-8</sub> Осуществляет межведомственное взаимодействие для обеспечения социальной защиты населения; <b>ИД-2</b> <sub>ПК-8</sub> Организует работу по привлечению ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций для обеспечения социальной защиты населения	<i>Профессиональный стандарт 03.003 «Руководитель организации социального обслуживания»</i>

### Содержание дисциплины

Понятие оценки персонала; особенности оценки персонала; виды оценок персонала; методы и технологии оценки персонала; методы оценки деятельности персонала; понятие и виды аттестации персонала; порядок проведения аттестации персонала; правовые последствия аттестации персонала; порядок оформления документов при проведении аттестации персонала; проектирование системы оценки деятельности персонала; современные методы и технологиями оценки персонала в социальных службах.