

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Амурский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной и научной
работе

 Лейфа А.В. Лейфа

« 1 » сентября 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
«МЕТОДИКА ОЦЕНКИ РАБОТЫ ПЕРСОНАЛА СОЦИАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ»

Направление подготовки 39.04.02 Социальная работа

Направленность (профиль) образовательной программы – История, методология и теория социальной работы

Квалификация выпускника – Магистр

Год набора – 2023

Форма обучения – Очная

Курс 2 Семестр 3

Экзамен 3 сем

Общая трудоемкость дисциплины 252.0 (академ. час), 7.00 (з.е)

Составитель Т.С. Еремеева, доцент, канд. пед. наук

Факультет социальных наук

Кафедра социальной работы

Рабочая программа составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта ВО для направления подготовки 39.04.02 Социальная работа, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 05.02.18 № 80

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры социальной работы

01.09.2023 г. , протокол № 1

Заведующий кафедрой Полевая Н.М. Полевая

СОГЛАСОВАНО

Учебно-методическое управление

Чалкина Н.А. Чалкина

« 1 » сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Научная библиотека

Петрович О.В. Петрович

« 1 » сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Выпускающая кафедра

Полевая Н.М. Полевая

« 1 » сентября 2023 г.

СОГЛАСОВАНО

Центр цифровой трансформации и
технического обеспечения

Тодосейчук А.А. Тодосейчук

« 1 » сентября 2023 г.

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. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Данная дисциплина относится к дисциплинам по выбору вариативной части базового цикла. Ее содержание расширяет научный кругозор магистрантов, способствует выработке правильного отношения к методике оценки социальной работы, дает ясное представление о сущности и содержании эффективности социально-ориентированной деятельности, обусловленности применения методики оценки эффективности социальной работы социально-экономической, политической структурой общества.

Для освоения основных аспектов данного курса необходимо также изучение следующих дисциплин: «Профессиональное обучение и развитие персонала социальной службы», «Квалитология в социальной работе», «Брендинг в профессиональной деятельности», практики, и опирается на их содержание.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ

3.1. Универсальные компетенции и индикаторы их достижения

Категория (группа) универсальных компетенций	Код и наименование универсальной компетенции	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-1УК-3 Вырабатывает стратегию командной работы и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели; ИД-2УК-3 Организует и корректирует работу команды, в т.ч. на основе коллегиальных решений; ИД-3УК-3 Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон; создает рабочую атмосферу, позитивный эмоциональный климат в команде ИД-4УК-3 Организует (предлагает план) обучение членов команды и обсуждение результатов работы, в

		т.ч. в рамках дискуссии с привлечением оппонентов ИД-5УК-3 Делегирует полномочия членам команды и распределяет поручения, дает обратную связь по результатам, принимает ответственность за общий результат
--	--	---

3.2 Профессиональные компетенции и индикаторы их достижения

Код и наименование профессиональной компетенции	Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
ПК-1 Планирование и контроль деятельности организации социального обслуживания	ИД-1 ПК-1 Осуществляет планирование деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан ИД-2 ПК-1 Осуществляет координацию и организацию деятельности сотрудников и подразделений организаций, реализующих деятельность по социальной защите граждан
ПК-7 Организация деятельности и реализация мероприятий по повышению эффективности социального обслуживания	ИД-1 ПК-7 Осуществляет конструирование и реализацию организационно-распорядительной деятельности в отношении сотрудников и подразделений организаций по социальной защите различных категорий граждан ИД-2 ПК-7 Осуществляет разработку и реализацию мероприятий по повышению эффективности деятельности в отношении сотрудников и подразделений организаций по социальной защите различных категорий граждан
ПК-8 Организация межведомственного взаимодействия, использованию ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций для обеспечения социальной защиты населения	ИД-1 ПК-8 Осуществляет межведомственное взаимодействие для обеспечения социальной защиты населения; ИД-2 ПК-8 Организует работу по привлечению ресурсов социальной инфраструктуры, бизнеса и общественных организаций для обеспечения социальной защиты населения

4. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7.00 зачетных единицы, 252.0 академических часов.

1 – № п/п

2 – Тема (раздел) дисциплины, курсовая работа (проект), промежуточная аттестация

3 – Семестр

4 – Виды контактной работы и трудоемкость (в академических часах)

4.1 – Л (Лекции)

4.2 – Лекции в виде практической подготовки

4.3 – ПЗ (Практические занятия)

4.4 – Практические занятия в виде практической подготовки

4.5 – ЛР (Лабораторные работы)

4.6 – Лабораторные работы в виде практической подготовки

4.7 – ИКР (Иная контактная работа)

4.8 – КТО (Контроль теоретического обучения)

4.9 – КЭ (Контроль на экзамене)

5 – Контроль (в академических часах)

6 – Самостоятельная работа (в академических часах)

7 – Формы текущего контроля успеваемости

1	2	3	4									5	6	7
			4.1	4.2	4.3	4.4	4.5	4.6	4.7	4.8	4.9			
1	Теоретико-методологические аспекты оценки персонала социальной службы	3	8		6								90	Опрос, ИДЗ
2	Специфика методики оценки персонала социальной службы	3	10		10								92	Опрос, тест, ИДЗ
3	Экзамен	3								0.3	35.7			
	Итого		18.0		16.0		0.0	0.0	0.0	0.3	35.7	182.0		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Лекции

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
1	Теоретико-методологические аспекты оценки персонала социальной службы	Стереотипы в управлении человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Оценка по компетенциям. Мониторинг социально-психологической ситуации внутри предприятия. Кодекс этичного поведения сотрудника в организации. Разработка «Квалификационной характеристики специалиста», «Описания должности», «Модели компетенций». Оперограммы управленческих процедур. Способы оценки эффективности кадровых мероприятий. Подходы к оценке эффективности деятельности служб управления персоналом. Оценка эффективности системы личной работы (HRa). Описание кадровых бизнес-процессов.

		Определение степени соответствия должности с помощью профиль-метода. Оценка кандидата для выдвижения с использованием метода попарных сравнений
2	Специфика методики оценки персонала социальной службы	<p>Сущность кадрового планирования и задачи кадровой стратегии. Основные цели кадрового планирования.</p> <p>Этапы кадрового планирования. Планирование качественной потребности в персонале. Определение количественной потребности в персонале. Методы расчета количественной потребности в персонале. Понятие категории «набор персонала». Внешние и внутренние источники набора персонала, их преимущества и недостатки. Выбор источников набора персонала. Отбор работников и его значение для деятельности организации. Методы отбора. Процедура отбора кандидата на вакантную должность (рабочее место). Анализ анкетных данных и правила собеседования. Особенности содержания резюме и заполнения анкеты по приему на работу для выпускников специальных учебных заведений. Отбор кадров с помощью тестирования. Уровни, цели, задачи и принципы оценки работников. Определение основных понятий: анализ работ, описание работы, модель компетенций, бизнес-процесс, стандарты предприятия, категории персонала, аттестация, КРІ. Субъекты и факторы оценки. Этапы, показатели и критерии оценки. Методы оценки</p>

5.2. Практические занятия

Наименование темы	Содержание темы
Теоретические аспекты оценки персонала социальной службы	Стереотипы в управлении человеческими ресурсами. Аудит человеческих ресурсов. Оценка по компетенциям. Мониторинг социально-психологической ситуации внутри предприятия. Кодекс этичного поведения сотрудника в организации. Разработка «Квалификационной характеристики специалиста», «Описания должности», «Модели компетенций». Опереограммы управленческих процедур.
Методологические аспекты оценки персонала социальной службы	Способы оценки эффективности кадровых мероприятий. Подходы к оценке эффективности деятельности служб управления персоналом. Оценка эффективности системы личной работы (HRa). Описание кадровых бизнес-процессов. Определение степени соответствия должности с помощью профиль-метода. Оценка кандидата для выдвижения с использованием метода попарных сравнений
Разработка показателей для деловой оценки сотрудника	Эффективность использования фонда рабочего времени Задача

Разработка показателей для деловой оценки сотрудника	Оценка персонала: тенденции моды и традиции (кейс)
Разработка показателей для деловой оценки сотрудника	Оценка результативности труда персонала (кейс)
Разработка показателей для деловой оценки сотрудника	Оценка эффективности труда руководителей и специалистов управления (кейс)
Разработка показателей для деловой оценки сотрудника	Проблемно- ситуационная оценка персонала (деловая игра).

6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

№ п/п	Наименование темы (раздела)	Содержание темы (раздела)	Трудоемкость в академических часах
1	Теоретико-методологические аспекты оценки персонала социальной службы	выполнение тренировочных упражнений; выполнение реконструктивной самостоятельной работы; выполнение творческой самостоятельной работы.	90
2	Специфика методики оценки персонала социальной службы	выполнение тренировочных упражнений; выполнение реконструктивной самостоятельной работы; выполнение творческой самостоятельной работы.	92

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов контактной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности бакалавров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций.

На лекционных и практических занятиях используются активные и интерактивные формы проведения занятий (проблемная лекция, анализ конкретных ситуаций, задачный метод, групповая работа).

При работе используется диалоговая форма ведения лекций с постановкой и решением проблемных задач, обсуждением дискуссионных моментов и т.д.

При проведении практических занятий создаются условия для максимально самостоятельного выполнения заданий. Поэтому при проведении практического занятия преподавателю рекомендуется:

1. Провести экспресс- опрос (устно или в тестовой форме) по теоретическому материалу, необходимому для выполнения работы (с оценкой).
2. Проверить правильность выполнения заданий, подготовленных студентом дома (с оценкой).

Любое практическое занятие включает самостоятельную проработку теоретического материала и изучение методики решения практических задач. Некоторые задачи содержат элементы научных исследований, которые могут потребовать углубленной самостоятельной проработки теоретического материала.

При организации внеаудиторной самостоятельной работы по данной дисциплине преподавателю рекомендуется использовать следующие ее формы: конспектирование темы по вопросам; выполнение индивидуального домашнего задания; выполнение практических заданий для самостоятельной проработки студентами; самостоятельное изучение темы; подготовка докладов; подготовка раздаточного материала; выполнение тренировочных упражнений; выполнение реконструктивной самостоятельной работы; выполнение творческой самостоятельной работы; подготовка к индивидуальному собеседованию.

8. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Примерные вопросы к экзамену:

1. Понятие оценки персонала.
2. Особенности оценки персонала.
3. Виды оценок персонала.
4. Методы и технологии оценки персонала.
5. Методы оценки деятельности персонал.
6. Понятие и виды аттестации персонал.
7. Порядок проведения аттестации персонала.
8. Правовые последствия аттестации персонала.
9. Порядок оформления документов при проведении аттестации персонала.
10. Проектирование системы оценки деятельности персонала.
11. Современные методы и технологиями оценки персонала в социальных службах.
12. Стереотипы в управлении человеческими ресурсами.
13. Аудит человеческих ресурсов.
14. Оценка по компетенциям.
15. Мониторинг социально-психологической ситуации внутри предприятия.
16. Кодекс этичного поведения сотрудника в организации.
17. Разработка «Квалификационной характеристики специалиста», «Описания должности», «Модели компетенций».
18. Оперограммы управленческих процедур.
19. Уровни, цели, задачи и принципы оценки работников.
20. Определение основных понятий: анализ работ, описание работы, модель компетенций, бизнес- процесс, стандарты предприятия, категории персонала, аттестация, KPI.
21. Субъекты и факторы оценки.
22. Этапы, показатели и критерии оценки.

9. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) литература

1. Салалыкина, Е. В. Управление персоналом в социально-культурной деятельности : учебное пособие / Е. В. Салалыкина. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 116 с. — ISBN 978-5-4487-0783-4. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107090.html> (дата обращения: 18.04.2023). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513592> (дата обращения: 18.04.2023).
3. Управление персоналом в социальной работе : учебник для вузов / Т. В. Бюндюгова [и др.] ; под редакцией М. В. Воронцовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13772-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/519765> (дата обращения: 18.04.2023).
4. Управление в социальной работе : учебник для вузов / Е. И. Холостова [и др.] ; ответственные редакторы Е. И. Холостова, Е. И. Комаров, О. Г. Прохорова. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 319 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01271-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/510691> (дата обращения: 18.04.2023).
5. Брендинг и оценка работы персонала в деятельности социальных служб [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Т. С. Еремеева, Н. А. Кора ; Амур. гос. ун-т, Фак. соц. наук, Каф. соц. работы. - Благовещенск : АмГУ, 2022. - 135 с. Режим

доступа: http://irbis.amursu.ru/DigitalLibrary/AmurSU_Edition/9624.pdf

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

№	Наименование	Описание
1	Google Chrome	Бесплатное распространение по лицензии google chromium http://code.google.com/intl/ru/chromium/terms.html на условиях https://www.google.com/chrome/browser/privacy/eula_text.html .
2	Операционная система Linux	GNU-лицензия (GNU General Public License)
3	Операционная система специального назначения «Astra Linux Special Edition» РУСБ.10015-01	Лицензионный договор № РБТ-14/1607-01- ВУЗ на предоставление права использования программы для ЭВМ.
4	Программный комплекс «КонсультантПлюс»	Лицензия коммерческая по договору №21 от 29 января 2015 года.
5	Электронно-библиотечная система IPRbooks http://www.iprbookshop.ru/	Электронно- библиотечная система IPRbooks — научно- образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом. Уникальная платформа ЭБС IPRbooks объединяет новейшие информационные технологии и учебную лицензионную литературу. Контент ЭБС IPRbooks отвечает требованиям стандартов высшей школы, СПО, дополнительного и дистанционного образования. ЭБС IPRbooks в полном объеме соответствует требованиям законодательства РФ в сфере образования.
6	Электронная библиотечная система «Юрайт» : https://urait.ru	Фонд электронной библиотеки составляет более 4000 наименований и постоянно пополняется новинками, в большинстве своем это учебники и учебные пособия для всех уровней профессионального образования от ведущих научных школ с соблюдением требований новых ФГОСов.

в) профессиональные базы данных и информационные справочные системы

№	Наименование	Описание
1	Министерство науки и высшего образования Российской Федерации	Официальный информационный портал
2	Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации	Официальный информационный портал
3	Официальный интернет- портал правовой информации. Государственная система правовой информации.	Официальный информационный портал
4	Google Scholar	Поисковая система по полным текстам научных публикаций всех форматов и дисциплин
5	Научная электронная	Российский информационно- аналитический портал в

	библиотека eLIBRARY.RU	области науки, технологии, медицины и образования
6	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	Компьютерная справочная правовая система в России, позволяющая реализовать возможности для поиска и работы с правовой информацией.

10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Занятия по дисциплине проводятся в специальных помещениях представляющих собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, а также текущего контроля и промежуточной аттестации.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации для большой аудитории. Все помещения, в которых проводятся занятия соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Каждый обучающийся обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронно-библиотечным системам и к электронной информационно-образовательной среде университета.

Перечень материально-технического обеспечения включает лекционные аудитории (оборудованные видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть в Интернет), помещения для проведения практических занятий (оборудованные учебной мебелью), библиотеку (имеющую рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет), компьютерные классы. Учебный процесс обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения.

Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в помещениях, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета».