

Б1.Б.30 ДИАГНОСТИКА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Цель дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины «Диагностика профессиональной пригодности персонала» является: овладение будущими менеджерами общекультурными и профессиональными компетенциями, необходимыми для оценки личностных и деловых качеств при отборе персонала, расстановке кадров внутри организации, формировании оптимальных систем мотивации труда.

Учебные задачи дисциплины:

Задачами курса являются:

- усвоение теоретических основ анализа основных ситуационных целевых признаков персонала и формирование практических навыков составления профессиограмм;
- овладение основными методиками психодиагностики профессионально значимых качеств личности и формирование профессиональных навыков их практического применения;
- овладение принципами и методами диагностики трудовых навыков работников, технологиями анализа их соответствия содержанию существующей в организации корпоративной культуры, технологических процессам;
- освоение практических навыков оценки мотивационной совместимости персонала с особенностями корпоративной культуры организации;
- изучение реальных возможностей практического применения инновационных методов оценки профессиональной пригодности индивидуумов;
- формирование навыков оценки эффективности отдельных вариантов аттестации персонала, правил проведения оценочных собеседований, анализа резюме;
- формирование базовых представлений о системных, содержательно-динамических процессах развития и обучения персонала, принципах и методах оценки их эффективности;
- формирование полифункциональных компетенций в области оценки персонала торговой организации;
- воспитание конкурентоспособной личности, с комплементарными управленческими навыками, мобильной в условиях изменяющейся среды, толерантной к окружающим людям, мотивированной на постоянное развитие и самообразование, готовой к работе в условиях рыночной экономики современной России.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Дисциплина «Диагностика профессиональной пригодности персонала» относится к базовой части профессионального цикла (Б.1 Б.30) ООП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (профиль

«Управление человеческими ресурсами». Изучается в 5 семестре для групп на базе СО (очная и заочная формы обучения). В 6 семестре изучается на базе СПО (заочная форма обучения).

Дисциплина «Диагностика профессиональной пригодности персонала» базируется на дисциплинах базового цикла (Б.1), «Деловые коммуникации» Б1. Б.20 и «Теория менеджмента: теория организации» Б1. Б.13.

Для успешного освоения дисциплины «Диагностика профессиональной пригодности персонала», студент должен:

Знать:

- основы экономических знаний в различных сферах деятельности (ОК-5);
- методы подбора организационно- управленческих решений (ОПК-2);
- основные требования информационной безопасности (ОПК-7);
- методы осуществления диагностики организационной культуры (ПК-1);
- различные способы разрешения конфликтных ситуаций (ПК-2);

Уметь:

- уметь применять информационно-коммуникационные технологии (ОПК-7);
- нести ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);
- проводить организацию групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды (ПК-1);
- проводить аудит человеческих ресурсов (ПК-1);
- проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации на основе современных технологий управления персоналом (ПК-2);

Владеть:

- владеть способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры (ОПК-7);
- владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач (ПК-1);

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-3 -способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия.

В результате освоения компетенции **ОПК – 3** студент должен:

Знать:

- методы исследования дисциплины;
- понятие личности в системе наук об управлении человеческими ресурсами;
- основные типологии личности;
- основные психодиагностические методики профессионального подбора кадров и навыки их применения;
- понятие о структуре мотивационного комплекса трудовой деятельности персонала.

Уметь:

- определять профессионально значимые качества личности;
- выбирать методика многофакторного исследования личности;
- устанавливать этапы оценки трудовых навыков персонала;
- использовать дидактические тренажеры для диагностики профессиональной пригодности персонала.

Владеть:

- методами анализа и синтеза, их общая характеристика, возможности и ограничения при диагностике профессиональной пригодности персонала;
- возможностями и ограничениями управления деловой карьерой работников в организации;
- характеристиками активных методов обучения персонала: тренингов, деловых, ролевых, организационно-деятельностных игр, дидактических тренажеров, проблемно-тематического моделирования, дискуссий, диспутов, кейс-стади и др.

ОК-6 – способность к самоорганизации и самообразованию

В результате освоения компетенции **ОК - 6** студент должен:

Знать:

- системы обучения персонала как условие развития конкурентоспособности организации;
- индивидуальные особенности личности;
- основные принципы диагностики трудовых навыков персонала;
- технологии ситуационных методов диагностики профессиональной пригодности персонала;

Уметь:

- проводить оценку адекватности поведения кандидатов в ходе диагностики их профессиональной пригодности;
- разрабатывать типовые структуры резюме;
- применять методы разработки профессиограмм.

Владеть:

- возможностями использования профессиограмм в системе рекрутинга;
- возможностями и ограничениями управления деловой карьерой работников в организации;

- особенностями обучения взрослых;

ОК-7 – способность использовать методы и средства физической культуры для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности.

В результате освоения компетенции **ОК - 7** студент должен:

Знать:

- системные инструменты диагностики профессиональной пригодности персонала, применяемые в процессе обучения персонала;
- характеристики инвариантных и вариативных методов диагностики профессиональной пригодности персонала;
- методики профессионального подбора кадров и навыки их применения;

Уметь:

- разрабатывать технологии использования дидактических тренажеров для диагностики профессиональной пригодности персонала;
 - анализировать основные ошибки при проведении диагностических процедур и методы их устранения.
 - формировать методы формирования окончательных выводов по итогам оценки резюме.

Владеть:

- условиями проведения диагностических процедур;
- технологиями разработки карьерограммы и квалификационной характеристики;
- методами анализа и синтеза, их общая характеристика, возможности и ограничения при диагностике профессиональной пригодности персонала.

ПК -1 владение навыками исследования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

В результате освоения компетенции **ПК – 1** студент должен:

Знать:

- основные этапы проведения аттестации персонала и их содержание;
- регламент проведения аттестации;
- системные инструменты диагностики профессиональной пригодности персонала, применяемые в процессе обучения персонала;

Уметь:

- применять технологии интерактивных методов диагностики профессиональной пригодности персонала;
- анализировать основные ошибки при проведении диагностических процедур и методы их устранения;
- применять методы формирования окончательных выводов по итогам оценки резюме;
- использовать возможности и ограничения в подготовке и проведении аттестации персонала;

Владеть:

- возможностями и ограничениями группового и индивидуального обучения;
- навыками наставничества как формы диагностики профессиональной пригодности персонала;
- методами анализа и синтеза, их общей характеристикой, возможности и ограничения при диагностике профессиональной пригодности персонала.

Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)
1	Тема 1. «Диагностика профессиональной пригодности персонала» в системе наук об управлении человеческими ресурсами.
2	Тема 2. Личность как объект диагностики профессиональной пригодности персонала.
3	Тема 3. Типологии личности и их значение для управления качеством человеческих ресурсов.
4	Тема 4. Психодиагностика профессионально значимых качеств личности.
5	Тема 5. Система диагностики трудовых навыков персонала.
6	Тема 6. Оценка мотивационной совместимости персонала с корпоративной культурой организации.
7	Тема 7. Инвариантные и вариативные методы диагностики профессиональной пригодности персонала.
8	Тема 8. Инновационные технологии оценки профессиональной пригодности персонала.
9	Тема 9. Процедуры диагностики профессиональной пригодности.
10	Тема 10. Оценочное собеседование и правила анализа резюме.
11	Тема 11. Технология разработки профессиограмм и целевые признаки персонала.
12	Тема 12. Управление качеством человеческих ресурсов на основе

	управления карьерой
13	Тема 13. Система аттестации персонала
14	Тема 14. Обучение персонала как системная форма диагностики его профессиональной пригодности

Форма контроля - экзамен