

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 08.04.2021 18:21:19

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b37d6986cb66255821f788f013e4751f9e

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени В.Я.ГОРИНА»**



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**по дисциплине «Оценка персонала и результатов его труда»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»  
Профиль – Управление персоналом организации  
Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)  
Год начала подготовки – 2020

**Майский, 2020**

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 8 апреля 2015 г. №367;
- порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 5 апреля 2017 г. №301;

**Рассмотрена** на заседании кафедры экономической теории и экономики АПК «17» июня 2020 г., протокол №13  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Китаёв Ю.А.

**Одобрена** методической комиссией экономического факультета «26» июня 2020 г., протокол №10  
Председатель методической комиссии экономического факультета \_\_\_\_\_ Черных А.И.

Руководитель основной профессиональной образовательной программы \_\_\_\_\_ Яковенко Н.Ю.

**Составитель:** к.э.н., доцент кафедры экономической теории и экономики АПК Худобина Г.И.

## I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

**1.1.Цель дисциплины-** приобретение знаний о теоретических основах оценки персонала и формирование практических навыков по организации процедуры оценки персонала в современных предприятиях;приобретение знаний и практических навыков по оценке результатов труда персонала

### 1.2.Задачи:

- формирование понимания оценки персонала как функции управления, ее роли и места в кадровом менеджменте;
- объяснение технологии процедуры оценки (исследование этапов процедуры; документации, необходимой для ее организации, а также роли экспертов в процедуре оценки);
- рассмотрение инструментов оценки персонала;
- изучение современных методик оценки персонала,
- определение их основных преимуществ и недостатков; ознакомление с психологическими методами оценки персонала;
- выделение основных ошибок и трудностей в проведении процедуры оценки персонала и нахождение основных путей их устранения.

## II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ПРОГРАММЫ МАГИСТРАТУРЫ

### 2.1. Цикл(раздел) ОПОП, к которому относится дисциплина

Оценка персонала и результатов его труда относится к дисциплинам вариативной части обязательных дисциплин Б1.В.0.2 основной профессиональной общеобразовательной программы

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

<b>Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль)</b>	Современные проблемы управления персоналом
<b>Требования к предварительной подготовке обучающихся</b>	<b>Знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• основы теории управления персоналом</li><li>• принципы и методы управления персоналом, методы построения системы управления персоналом</li></ul>
	<b>Уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач</li><li>• определять профессиональные и личностные качества коллег по работе</li></ul>
	<b>Владеть:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Методами разработки и реализации стратегии управления персоналом</li><li>• владеть теорией и технологией управления персоналом;</li><li>• компетенциями применения полученных знаний, навыков и умений для успешной практической профессиональной деятельности</li></ul>

**ПРОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ,  
СООТВЕТСТВУЮЩИЕ ФОРМИРУЕМЫМ КОМПЕТЕНЦИЯМ**

Коды компетенций	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	<p><b>Знать:</b> методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала</p> <p><b>Уметь:</b> использовать творческий потенциал</p> <p><b>Владеть:</b> методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала</p>
ОПК-4	способностью всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	<p><b>Знать:</b> способы оценки эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Уметь:</b> всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала</p> <p><b>Владеть:</b> способами оценки эффективности использования и развития персонала</p>
ОПК-8	Владением методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	<p><b>Знать:</b> методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p> <p><b>Уметь:</b> использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем</p> <p><b>Владеть:</b> методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом</p>
ПК-2	умением оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	<p><b>Знать:</b> методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом</p> <p><b>Уметь:</b> определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом</p> <p><b>Владеть:</b> технологией управления персоналом в организации</p>
ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	<p><b>Знать:</b> политику привлечения, подбора и отбор</p> <p><b>Уметь:</b> Уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала а конкурентоспособного персонала</p> <p><b>Владеть:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала</p>

ПК-6	Умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<b>Знать:</b> виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации <b>Уметь:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала <b>Владеть:</b> методикой оценки персонала
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<b>Знать:</b> способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом <b>Уметь:</b> разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом <b>Владеть:</b> методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
ПК-13	Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<b>Знать:</b> знать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала <b>Уметь:</b> проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала <b>Владеть:</b> навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<b>Знать:</b> знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации <b>Уметь;</b> применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала <b>Владеть:</b> методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
ПК-33	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	<b>Знать:</b> инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц <b>Уметь:</b> оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц <b>Владеть:</b> инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

#### IV. ОБЪЕМ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

##### 4.1. Распределение объема учебной работы по формам обучения

Вид работы	Объем учебной работы, час	
	Очная	Заочная
<b>Формы обучения</b>	<b>3</b>	<b>2 курс</b>
<b>Семестр (курс) изучения дисциплины</b>	<b>3</b>	<b>2 курс</b>
Общая трудоемкость, всего, час	108	108
<i>зачетные единицы</i>	3	3
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем</b>	<b>52</b>	<b>24</b>
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>32</b>	<b>14</b>
В том числе:		
Лекции	10	4
Лабораторные занятия		
Практические занятия	22	10
<i>Иные виды работ в соответствии с учебным планом (учебная практика)</i>		
<b>Внеаудиторная работа (всего)</b>	<b>20</b>	<b>10</b>
В том числе:		
Контроль самостоятельной работы (на 1 подгруппу в форме компьютерного тестирования)		
Консультации согласно графику кафедры (еженедельно 1ч x кол-во недель – для студентов очной)	16	6
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
В том числе:		
Зачет	<b>4</b>	4
Экзамен( на 1 группу)		
Консультация предэкзаменационная (на 1 группу)		
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	<b>56</b>	<b>84</b>
<b>Самостоятельная работа обучающихся(всего)</b>		
в том числе:		
Самостоятельная работа по проработке лекционного материала (60% от объема лекций)	6	4
Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям (60% от объема аудиторных занятий)	14	6
Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение	18	38
Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий: подготовка реферата (контрольной работы)	8	26
Подготовка к зачету	10	10

Примечание:\*осуществляется на аудиторных занятиях

## 4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практические занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
	<b>108</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>84</b>
1.Технология проведения процедуры оценки персонала	12	2	4	<i>Консультации</i>	6	12	2	<i>Консультации</i>	10	
2.Традиционные методы оценки персонала	12	2	4		6	13	1		2	10
3.Современные методы оценки персонала	12	2	4		6	13	1		2	10
4.Психологические методы оценки персонала	12	2	4		6	13	1		2	10
5. Оценка эффективности деятельности персонала	12	2	4		6	13	1		2	10
5.Итоговое занятие	10		2		8	8				8
<b>Подготовка реферата в реферата(контрольной работы)</b>	<b>8</b>				<b>8</b>	<b>16</b>			<b>16</b>	
<b>зачет</b>	<b>30</b>			<b>20</b>	<b>10</b>	<b>20</b>			<b>10</b>	<b>10</b>

### 4.3 Структура и содержание дисциплины по формам обучения

Наименование модулей и разделов дисциплины	Объемы видов учебной работы по формам обучения, час									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Всего	Лекции	Практические занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Лабораторно-практ. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа
	<b>108</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	<b>108</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>84</b>
<b>Тема 1.Технология проведения процедуры оценки персонала</b> 1. Особенности процедуры оценки персонала в организации 2. Определение оценочных критериев в системе оценки 3. Виды оценочных методик 4. Проблемы эффективности оценочных методик	12	2	4	<i>Консультации</i>	6	12	2	<i>Консультации</i>	10	
<b>Тема 2.Традиционные методы оценки персонала</b> 1.Современные методы оценки персонала 2.Качественные методы оценки 3.Количественные методы оценки 4.Комбинированные методы оценки	12	2	4		6	13	1		2	10



<b>Тема 3.Современные методы оценки персонала</b> 1.Метод оценки по компетенциям 2.Метод «ассесмент-центр» 3.360-градусная аттестация 4.Автоматизированные методы оценки персонала 5.Метод оценки на полиграфе 6.Графология	12	2	4		6	13	1	2		10
<b>Тема 4. Психологические методы оценки персонала</b> 1.Виды психологических тестов 2.Когнитивные тесты 3.Проектные методы оценки персонала 4.Тест Роршаха 5.Проектные графические тесты	12	2	4		6	13	1	2		10
<b>Тема 5. Оценка эффективности деятельности персонала</b> 1.Оценка результатов труда персонала 2.Оценка уровня адаптированности персонала 3.Организация проведения аттестации персонала 4.Деловая оценка персонала	12	2	4		6	13	1	2		10
<b>5.Итоговое занятие</b>	10		2		8	8				8
<b>Подготовка реферата в реферата(контрольной работы)</b>	8				8	16				16
<b>зачет</b>	<b>30</b>			<b>20</b>	<b>10</b>	<b>20</b>			<b>10</b>	<b>10</b>

**V. ОЦЕНКА ЗНАНИЙ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ  
ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**5.1. Формы контроля знаний, рейтинговая оценка и формируемые компетенции (дневная форма обучения)**

Наименование блоков и модулей дисциплины		Формируемые компетенции	Объем учебной работы, час					Форма контроля знаний	Кол-во баллов (min)	Кол-во баллов (max)
			Общая трудоемкость	Лекции	Практич. занятия	Внеаудиторная работа и пр. атт.	Самостоятельная работа			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>Общая трудоемкость</b>			<b>108</b>	<b>10</b>	<b>22</b>	<b>20</b>	<b>56</b>	-	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>I. Входной (стартовый) рейтинг</b>									<b>2</b>	<b>5</b>
<b>II. Рубежный рейтинг</b>							Результаты сдачи тем	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>60</b>
1	Технология проведения процедуры оценки персонала	ОК-3 ПК-10 ПК-33	12	2	4	<i>консультации</i>	6	Устный опрос, тест, реферирование, реферат		10
2	Традиционные методы оценки персонала	ОПК-8 ПК-2 ПК-6 ПК-13 ПК-14 ПК-33	12	2	4		6	Устный опрос, тест, реферирование, реферат		10
3	Современные методы оценки персонала	ОК-3 ПК-10 ПК-33	12	2	4		6	Устный опрос, тест, реферирование, реферат		10
4	Психологические методы оценки персонала	ПК-2 ПК-6 ПК-13 ПК-14 ПК-33	12	2	4		6	Устный опрос, тест, реферирование, реферат		10
3	Оценка эффективности деятельности персонала	ПК-2 ПК-3 ОК-3 ОПК-4	12	2	4		6	Устный опрос, тест, рефе-		10

		ОПК - 8						риро- вание, рефе- рат		
4	Итоговое занятие		10		2		8			10
	<b>III. Творческий рейтинг</b>		16			8	8	Участие в конфе- ренциях, конкур- сах	<b>3</b>	<b>5</b>
	<b>IV. Выходной рейтинг</b>		22		2	10	1 0	зачет	<b>1 5</b>	<b>30</b>

## 5.2. Оценка знаний студента

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно Положению о балльно-рейтинговой системе оценки обучения в ФГБОУ Белгородского ГАУ.

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

Рейтинги	Характеристика рейтингов	Максимум баллов
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения дисциплины.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Итоговая оценка компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки:

Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
менее 51 балла	51-67 баллов	67,1-85 баллов	85,1-100 баллов

### 5.2.2 Критерии оценки знаний студента на зачете

Оценка «зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, при этом проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала;

- студент демонстрирует полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные в программе задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе;

- студент показал систематический характер знаний по дисциплине и способность к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

Оценка «не зачтено» на зачете определяется на основании следующих критериев:

- студент допускает грубые ошибки в ответе на зачете и при выполнении заданий, при этом не обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;

- студент демонстрирует проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий;

- студент не может продолжать обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

**5.3. Фонд оценочных средств. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки формируемых компетенций по дисциплине** (приложение 2)

## **VI. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Основная учебная литература**

1. Асалиев А.М. Оценка персонала в организации / Асалиев, А.М., Вукович Г.Г., Кириллова О.Г., Косарева Е.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 200 с. - (Высшее образование: Магистратура) Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=511069>

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Беликова И.П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие (краткий курс лекций) / И.П. Беликова. – Ставрополь, 2014. – 68 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=514552>

#### **6.2.1. Периодические издания**

1. АПК: экономика и управление. [http://www.vniiesh.ru/publications/zhurnal\\_laquoapk](http://www.vniiesh.ru/publications/zhurnal_laquoapk)

2. Международный сельскохозяйственный журнал. <http://mshj.ru>

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Самостоятельная работа студентов заключается в инициативном поиске информации о наиболее актуальных проблемах, которые имеют большое практическое значение и являются предметом научных дискуссий в рамках изучаемой дисциплины.

Самостоятельная работа планируется в соответствии с календарными планами рабочей программы по дисциплине и в методическом единстве с тематикой учебных аудиторных занятий.

#### **6.3.1. Методические указания по освоению дисциплины**

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной научной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий.

##### **Самостоятельное изучение теоретического материала**

Теоретический материал по тем темам, которые вынесены на самостоятельное изучение, обучающийся прорабатывает в соответствии с вопросами для подготовки к экзамену. К началу сессии обучающийся готовит к аудиторной работе с преподавателем список вопросов, которые не удалось разобрать самостоятельно в межсессионный период.

##### **Выполнение домашних тестовых и иных индивидуальных заданий**

Для закрепления теоретического материала обучающиеся по каждой пройденной теме выполняют индивидуальные задания. Выполнение индивидуальных заданий призвано обратить внимание на наиболее сложные, ключевые и дискуссионные аспекты изучаемой темы, помочь систематизировать и лучше усвоить пройденный материал.

Индивидуальные задания содержат также тесты, которые могут быть использованы как для проверки знаний обучающихся преподавателем в ходе проведения промежуточной аттестации на занятиях, а также для самопроверки знаний обучающимися. Разработан необходимый набор тестовых заданий, в которых сконцентрирована значительная учебная информация, имеющая немаловажное познавательное значение. Тестирование позволяет преподавателю не только оценить успеваемость обучающихся на любом этапе их обучения, но и оказать помощь самим студентам в изучении курса. При проведении самотестирования обучающиеся могут выявить тот круг вопросов, который усвоили слабо, и в дальнейшем обратить на них особое внимание.

Контроль самостоятельной работы обучающихся по выполнению тестовых и иных домашних заданий осуществляется преподавателем с помо-

щью выборочной и фронтальной проверок письменных и устных индивидуальных заданий на лабораторных занятиях.

### **Подготовка к промежуточному контролю**

Промежуточный контроль знаний осуществляется на практических занятиях. При подготовке к аудиторным и самостоятельным работам, обучающимся необходимо повторить пройденный материал и более внимательно сосредоточиться на усвоении терминологии курса.

Обучающийся получает допуск к зачету при успешном выполнении всех видов учебных занятий.

Преподавание дисциплины предусматривает:

- лекции
- практические занятия
- устный опрос
- тестирование
- самостоятельную работу (изучение теоретического материала; подготовка к защите лабораторных работ; выполнение домашних заданий, в т.ч. рефераты, доклады, эссе; подготовка к устным опросам, экзаменам и пр.)
- консультации преподавателя.

Лекции по дисциплине читаются как в традиционной форме, так и с использованием активных форм обучения.

Главной задачей каждой лекции является раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений. Рекомендуется на первой лекции довести до внимания студентов структуру курса и его разделы, а также рекомендуемую литературу. В дальнейшем указывать начало каждого раздела, суть и его задачи, а, закончив изложение, подводить итог по этому разделу, чтобы связать его со следующим.

Содержание лекций определяется рабочей программой курса. Каждая лекция должна охватывать определенную тему курса и представлять собой логически вполне законченную работу. Лучше сократить тему, но не допускать перерыва ее в таком месте, когда основная идея еще полностью не раскрыта.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется изложение лекционного материала с элементами обсуждения. Лекционный материал должен быть снабжен конкретными примерами.

Целями проведения практических занятий являются:

- установление связей теории с практикой в форме экспериментального подтверждения положений теории;
- развитие логического мышления;
- умение выбирать оптимальный метод решения;
- обучение студентов умению анализировать полученные результаты;
- контроль самостоятельной работы обучающихся по освоению курса.

Каждое практическое занятие целесообразно начинать с повторения теоретического материала, который будет использован на нем. Для этого

очень важно четко сформулировать цель занятия и основные знания, умения и навыки, которые студент должен приобрести в течение занятия.

На лабораторных занятиях преподаватель принимает решенные и оформленные надлежащим образом задания, должен проверить и оценить глубину знаний данного теоретического материала, умение анализировать и решать поставленные задачи, выбирать эффективный способ решения, умение делать выводы.

Пакет заданий для самостоятельной работы рекомендуется выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи. Результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем и учитываются при аттестации обучающегося (при сдаче зачета).

Задания для самостоятельной работы составляются, как правило, по темам и вопросам, по которым не предусмотрены аудиторские занятия, либо требуется дополнительно проработать и проанализировать рассматриваемый преподавателем материал в объеме запланированных часов.

Примерный курс лекций, тестовый комплекс, содержание и методика выполнения практических работ, методические рекомендации для самостоятельной работы содержатся в УМК дисциплины.

### 6.3.2. Видеоматериалы

1. Каталог учебных видеоматериалов на официальном сайте ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ – Режим доступа:  
<http://bsaa.edu.ru/InfResource/library/video>

### 6.3.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современные профессиональные базы данных, информационные справочные системы

1. Российское образование. Федеральный портал <http://www.edu.ru>
2. Центральная научная сельскохозяйственная библиотека <http://www.cnsnb.ru/>
3. ЭБ Белгородского ГАУ – ЭУ [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_15/cgiirbis\\_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOKS&P21DBN=BOOKS&S21FMT=&S21ALL=&Z21ID=&S21CNR=)
4. ЭБС «Знаниум» – <http://znanium.com>
5. ЭБС «Лань» – <http://e.lanbook.com>
6. ЭБС «AgriLib» – <http://ebs.rgazu.ru>
7. Справочно – правовая система КонсультантПлюс/  
<http://www.consultant.ru/>
8. Справочно – правовая система Гарант/ <http://www.garant.ru/>
9. Базы данных портала HR-MAXIMUM - <http://hrmaximum.ru/>
10. Базы данных портала профессионального сообщества кадровиков Pro-personal – <https://www.pro-personal.ru/>
11. Научная электронная библиотека <https://elibrary.ru/defaultx.asp>
12. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» - <http://www.ecsocman.edu.ru>

13. База данных «Электронная библиотека экономической и деловой литературы» Административно-управленческого портала - <http://www.aup.ru/library/>

#### 6.4. Перечень программного обеспечения, информационных технологий.

MicrosoftWord 2010;  
MicrosoftExcel 2010;  
MicrosoftPowerPoint 2010.

### VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории

<p>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2**</p>	<p>Специализированная мебель на 200 посадочных мест. <i>Рабочее место преподавателя:</i> стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - проектор NEC (NP 405 G); - экран для проектора с электроприводом 406x305 ScreenChampion 4:3 MW; - ноутбук AsusK50C 15.6"/Celeron. - VGA-конвертер ATEN VE022; - 4 акустические колонки KENWOOD; - трансляционный микшер-усилитель ProAudioPA-913M; - беспроводной микрофон UHF SR40.</p>
<p>Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» №302**</p>	<p>Специализированная мебель для обучающихся на 36 посадочных мест, в том числе 12 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Рабочее место преподавателя:</i> 1) стол, стул, доска меловая настенная; 2) стол, стул, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> Стенды: - «1С: Предприятие. Архитектура «Клиент-Сервер»»; - «Архитектура платформы 1С: 8.2»; - «Взаимодействие мобильного приложения с базой 1С»; - «Облачные технологии 1С»; - «Архитектура платформы 1С: Предприятие 8.3.2»</p>
<p>Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***</p>	<p>Читальный зал (вход №009) на 37 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ. <i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> - комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; <i>Набор демонстрационного оборудования:</i> - настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); - аудио-видео кабель HDMI (для подключения телевизора к компьютеру).  Читальный зал (вход №012) на 80 посадочных мест с возможностью бесплатного подключения к Интернету через Wi-Fi и обеспечением доступа в электронную информационно-</p>



	<p>образовательную среду Белгородского ГАУ, в том числе 10 мест, оснащенных комплектами компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p> <p><i>Оборудование рабочего места библиотекаря:</i> библиотечная кафедра-стойка на три рабочих места; комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.</p>
--	--

## 7.2. Комплект лицензионного программного обеспечения

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа №2**	<p>MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virusKaspersyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018) - 522 лицензия. Срок действия лицензии с 08.11.2018 по 08.11.2019</p>
Учебная лаборатория «Экономика аграрного сектора» №302**	<p>Программное обеспечение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Операционная система Windows ПО MS WindowsWinSTDR 7 AcdmcLegalization RUS OLP NL (GJC-00377); Договор купли-продажи товара № 951 от 05.12.2010г.</li> <li>- Пакетпрограмм Microsoft Office ПО Office Standart 2016 Russian OLP NL AcademicEdition (бессрочный) Сублицензионный контракт № 5 от 04.05.2017г.</li> <li>- ПО SunRavTestOfficePro. Акт № 9 от 26 января 2010г.</li> <li>- Программный продукт «1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях» - регистрационный номер 800908091, 9334789 к договору №27 купли-продажи товара от 10.04.2012г.;</li> <li>- Программный продукт «1С: Бухгалтерия 8 ПРОФ» регистрационный номер 800561638 к договору на поставку товара № 1502/ПО – 98/17 от 15.02.17г.</li> <li>- Справочно-правовая система Консультант Плюс - договор об информационной поддержке от 01 января 2017 г.</li> <li>- Информационно правовое обеспечение «Гарант» договор № 02 о взаимном сотрудничестве 01.01.2017г.</li> <li>- Программный продукт «Ваш финансовый аналитик» №409-676 от 09.06.2017 г.</li> <li>Программа для ЭВМ STATISTICAUltimateAcademicBundle 10 forWindowsRu сетевая версия на 25 пользователей.</li> <li>-Программный продукт для ЭВМ «Программа для оценки финансового состояния предприятия AuditExpert» регистрационный номер лицензионного соглашения 17982</li> <li>- Программный продукт для ЭВМ «Автоматизированная система планирования и анализа эффективности инвестиционных проектов ProjectExpertforWindows» регистрационный номер лицензионного соглашения 17981</li> <li>- ПО Anti-virus Kaspersky Endpoint Security длябизнеса. Стандартный.продление. Образование. Контракт на поставку товара № 68 от 30.11.2016г.</li> <li>-Lazarus</li> <li>-Denwer</li> <li>-GIMP</li> <li>-WebProject</li> <li>-Ramus Educational</li> <li>-Vectorian Giotto</li> <li>-ABC Pascal</li> </ul>
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)***	<p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор №937/18 на передачу неисключительных прав от 16.11.2018. Срок действия лицензии- бессрочно.</p> <p>MSOfficeStd 2010 RUSOPLNLAcdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.</p> <p>Anti-virusKaspersyEndpointSecurity для бизнеса (Сублицензионный договор №28 от 08.11.2018).Срок действия лицензии с</p>

	<p>08.11.2018 по 08.11.2019  Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно.  СПС КонсультантПлюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно.  RHVoice-v0.4-a2 синтезатор речи  Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов.  Программа экранного доступа NDVA</p>
--	--

**7.3.Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда обеспечивающие одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся по программе магистратуры:**

- ЭБС «ZNANIUM.COM», договор на оказание услуг № 0326100001919000019 с Обществом с ограниченной ответственностью «ЗНАНИУМ» от 11.12.2019
- ЭБС «AgriLib», лицензионный договор №ПДД 3/15 на предоставление доступа к электронно-библиотечной системе ФГБОУ ВПО РГАЗУ от 15.01.2015
- ЭБС «Лань», договор №27 с Обществом с ограниченной ответственностью «Издательство Лань» от 03.09.2019
- ЭБС «Рукопт», договор №ДС-284 от 15.01.2016 с открытым акционерным обществом «ЦКБ»БИБКОМ», с обществом с ограниченной ответственностью «Агентство «Книга-Сервис».

**7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

- БД информационно-правового обеспечения "Гарант". Договор №ЭПС-12-119 с ООО «Гарант-Сервис-Белгород» от 01.09.2012. Срок действия с 01.09.2012 - бессрочно..
- БД нормативно-правовой информации Консультант-Плюс. Договор об информационной поддержке с ООО «Веда-Консультант» от 01.01.2017. Срок действия с 01.01.2017 - бессрочно.;
- Российская наукометрическая БД ScienceIndex на платформе elibrary.ru. Лицензионный договор №SIO-1279/2018-31806198874 от 13.03.2018 г. ООО «Научная электронная библиотека». Срок действия – с 13.03.2018 г. до 13.03.2019 г.

## **VIII.ПРИЛОЖЕНИЯ**

**СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ  
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

**НА 20\_\_/20\_\_ УЧЕБНЫЙ ГОД**

**Оценка персонала и результатов его труда**

*дисциплина (модуль)*

38.04. 03-Управление персоналом

<b>ДОПОЛНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>ИЗМЕНЕНО</b> (с указанием раздела РПД)
<b>УДАЛЕНО</b> (с указанием раздела РПД)

Реквизиты протокола заседания кафедры, на которых пересматривалась программа

Кафедра экономической теории и экономики АПК	Кафедра экономической теории и экономики АПК
от _____ № _____ дата	от _____ № _____ дата

Методическая комиссия экономического факультета  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года, протокол № \_\_\_\_\_

Председатель методкомиссии \_\_\_\_\_ Черных А.И..

Декан экономического факультета  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 202\_\_ г.Наседкина Т.И.

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Белгородский государственный аграрный университет имени В.Я. Горина»  
(ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ)

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**для проведения промежуточной аттестации обучающихся**  
**по дисциплине «Оценка персонала и результатов его труда»**

Направление подготовки – 38.04.03 «Управление персоналом»  
Профиль – Управление персоналом организации  
Квалификация – магистр (программа прикладной магистратуры)  
Год начала подготовки – 2020

**Майский, 2020**

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

Код контролируемой компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Этап (уровень) освоения компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование модулей и (или) разделов дисциплины	Наименование оценочного средства	
					Текущий контроль	Промежуточная аттестация
ОК-3	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> использовать творческий потенциал	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к зачету
					подготовка реферата с презентацией	
тестовый контроль						
ОПК-8	владеть методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	устный опрос	вопросы к зачету
					Реферирование статей	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к зачету
					подготовка реферата с пре-	

	оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем		управления персоналом		зентацией	
					тестовый контроль	
<b>ОПК-4</b>	способность все-сторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> способы оценки эффективности использования и развития персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	устный опрос	вопросы к зачету
		Второй этап (продвину-тый уро-вень)	<b>Уметь:</b> всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эф-фективности использования и раз-вития персонала		тестовый кон-троль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> способами оценки эффек-тивности использования и развития персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к за-чету
					тестовый кон-троль	
		Устный опрос	подготовка ре-ферата с пре-зентацией	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	вопросы к за-чету	
						тестовый кон-троль
<b>ПК 2</b>	уметь оценивать кадровый потен-циал, интеллекту-альный капитал персонала и орга-низации в целом, определять направления и формулировать задачи по разви-тию системы и технологии управ-ления персоналом в организации	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> методы оценки кадрового потен-циала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный вопрос	вопросы к за-чету
		Второй этап (продвину-тый уро-вень)	<b>Уметь:</b> определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом		тестовый кон-троль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> технологией управления персоналом в организации	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	вопросы к за-чету	
						Устный опрос
		тестовый кон-троль	Подготовка ре-ферата с презен-тацией	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	вопросы к за-чету	
						тестовый кон-троль

ПК-3	умением разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> политику привлечения, подбора и отбор	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Реферирование статей	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> Уметь: разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос подготовка реферата с презентацией	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
ПК-6	уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> методикой оценки персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	подготовка реферата с презентацией	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
ПК-10	умением разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь</b> разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к зачету
					тестовый контроль	

		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос тестовый контроль	вопросы к зачету
ПК-13	Знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> знать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	тестовый контроль Реферирование статей	вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	тестовый контроль Устный опрос	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	тестовый контроль Подготовка и защита реферата	вопросы к зачету
ПК-14	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	тестовый контроль Реферирование статей	вопросы к зачету
		Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь;</b> применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос тестовый контроль	вопросы к зачету
		Третий этап (высокий уровень)	<b>Владеть:</b> методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Подготовка и защита реферата	вопросы к зачету
<b>ПК-33</b>	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие	Первый этап (пороговой уровень)	<b>Знать:</b> инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос Тестирование Реферирование статей	вопросы к зачету



	организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Второй этап (продвинутый уровень)	<b>Уметь:</b> оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	Устный опрос	вопросы к зачету	
					тестирование		
		Третий этап (высокий уровень)		<b>Владеть:</b> инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	<b>Оценка персонала и результатов его труда</b>	тестирование	вопросы к зачету
						Презентация реферата	

**2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания  
Оценка персонала и результатов его труда**

Компетенция	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня компетенции)	Уровни и критерии оценивания результатов обучения, шкалы оценивания			
		<i>Компетентность не сформирована</i>	<i>Пороговый уровень компетентности</i>	<i>Продвинутый уровень компетентности</i>	<i>Высокий уровень</i>
		<i>не зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>зачтено</i>	<i>Зачтено</i>
ОК-3	готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Способность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала не сформирована	Частично владеет способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Владеет способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Свободно владеет способностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала
	<b>Знать:</b> методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Допускает грубые ошибки в определении методов саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Может изложить основные методы саморазвития, самореализации, делает ошибки использования творческого потенциала	Знает методы саморазвития, самореализации, допускает неточности в использовании творческого потенциала	Аргументировано проводит сравнение методов саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
	<b>Уметь:</b> использовать творческий потенциал	Не умеет использовать творческий потенциал	Частично умеет использовать творческий потенциал	Способен использовать творческий потенциал	Способен самостоятельно использовать творческий потенциал
	<b>Владеть:</b> методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Не владеет методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Частично владеет методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Владеет методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала	Свободно владеет методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала
ОПК-4	способность всесторонне рассматривать и оцени-	Способность всесторонне рассмат-	Частично владеет способностью все-	Владеет способностью всесторонне	Свободно владеет способностью всесторонне

	вать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	ривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала не сформирована	сторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
	<b>Знать:</b> способы оценки эффективности использования и развития персонала	Не знает способы оценки эффективности использования и развития персонала	Может изложить основные способы оценки эффективности использования и развития персонала	Знает способы оценки эффективности использования и развития персонала	Аргументировано проводит сравнение способов оценки эффективности использования и развития персонала
	<b>Уметь:</b> всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Не умеет всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Частично умеет рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Способен рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	Способен самостоятельно рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала
	<b>Владеть:</b> способами оценки эффективности использования и развития персонала	Не владеет способами оценки эффективности использования и развития персонала	Частично владеет способами оценки эффективности использования и развития персонала	Владеет способами оценки эффективности использования и развития персонала	Свободно владеет способами оценки эффективности использования и развития персонала
ОПК-8	владеть методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации	Способность владеть методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать ре-	Частично владеет методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать ре-	Владеет методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подго-	Свободно владеет методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом и умением использовать результаты расчета для подготовки решений в области опти-

функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	зультаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем не сформирована	зультаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	товки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	мизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
<b>Знать:</b> методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	Допускает грубые ошибки при применении методики определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	Может изложить основные положения методики определения социально-экономической эффективности системы, но допускает ошибки при использовании технологии управления персоналом	Знает методику определения социально-экономической эффективности системы, допускает неточности при использовании технологии управления персоналом	Аргументировано проводит сравнение методик определения социально-экономической эффективности системы, технологии управления персоналом
<b>Уметь:</b> использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Не умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Частично умеет использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Способен использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем	Способен самостоятельно использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем
<b>Владеть:</b> методикой определения социально-экономической эффектив-	Не владеет методикой определения социально-	Частично владеет методикой определения социально-	Владеет методикой определения социально-экономической	Свободно владеет методикой определения социально-экономической

	ности системы и технологии управления персоналом	экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	экономической эффективности системы и технологии управления персоналом	эффективности системы и технологии управления персоналом	эффективности системы и технологии управления персоналом
ПК-2	уметь оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Способность уметь оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации не сформирована	Частично владеет способностью оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Владеет способностью оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации	Свободно владеет способностью оценивать кадровый потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, определять направления и формулировать задачи по развитию системы и технологии управления персоналом в организации
	<b>Знать:</b> методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом	Допускает грубые ошибки при определении методов оценки кадрового потенциала, интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Может определить методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом	Знает методы оценки кадрового потенциала, допускает неточности при определении интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Аргументировано проводит сравнение методов оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом
	<b>Уметь:</b> определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персоналом	Не умеет определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления пер-	Частично умеет определять направления и формулировать задачи по развитию системы	Способен определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персона-	Способен самостоятельно определять направления и формулировать задачи по развитию системы управления персона-

		соналом	управления персоналом	лом	лом
	<b>Владеть:</b> технологией управления персоналом в организации	Не владеет технологией управления персоналом в организации	Частично владеет технологией управления персоналом в организации	Владеет методами технологии управления персоналом в организации	Свободно владеет методами технологии управления персоналом в организации
ПК-3	уметь разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Способность уметь разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала не сформирована	Частично владеет способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Владеет способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Свободно владеет способностью разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
	<b>Знать:</b> политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Допускает грубые ошибки при проведении политики по привлечению, подбору и отбору конкурентоспособного персонала	Может изложить основные положения привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Знает методы привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Аргументировано проводит сравнение методов привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
	<b>Уметь:</b> разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Не умеет разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Частично умеет разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Способен разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Способен самостоятельно разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала
	<b>Владеть:</b> методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала	Не владеет методикой привлечения, подбора и отбора конкурентос-	Частично владеет методикой привлечения, подбора и отбора конкурентос-	Владеет методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособ-	Свободно владеет методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного

		способного персонала	тоспособного персонала	ного персонала	персонала
ПК-6	уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Способность уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации не сформирована	Частично владеет способностью уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации не сформирована	Владеет способностью уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации не сформирована	Свободно владеет способностью уметь определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации не сформирована
	<b>Знать:</b> виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Допускает грубые ошибки при определении видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Может изложить основные виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Знает виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации	Аргументировано проводит сравнение видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
	<b>Уметь:</b> определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Не умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Частично умеет определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Способен определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала	Способен самостоятельно определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала
	<b>Владеть:</b> методикой оценки персонала	Не владеет методикой оценки персонала	Частично владеет методикой оценки персонала	Владеет методикой оценки персонала	Свободно владеет методикой оценки персонала
ПК-10	уметь разрабатывать и внедрять корпоративные	Способность уметь разрабаты-	Частично владеет способностью	Владеет способностью уметь разраба-	Свободно владеет способностью уметь разра-

	стандарты в области управления персоналом	вать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом не сформирована	уметь разрабаты-вать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	тывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	батывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
	<b>Знать:</b> способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Допускает грубые ошибки при определении способов внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Может изложить основные способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Знает способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Аргументировано проводит сравнение способов внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
	<b>Уметь:</b> разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Не умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Частично умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	умеет разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом	Способен самостоятельно разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом
	<b>Владеть:</b> методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Не владеет методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Частично владеет методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Владеет методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом	Свободно владеет методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом
ПК-13	знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Способность знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации пер-	Частично владеет способностью знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы най-	Владеет способностью знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации	Свободно владеет способностью знать методы и владеть навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала



		сонала не сформирована	ма и адаптации персонала	персонала	
	<b>Знать:</b> знать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Допускает грубые ошибки при определении методов оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Может изложить основные методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Знает методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Аргументировано проводит сравнение методов оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
	<b>Уметь:</b> проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Не умеет проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Частично умеет проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Способен проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Способен самостоятельно проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
	<b>Владеть:</b> навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Не владеет навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Частично владеет навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Владеет навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала	Свободно владеет навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала
ПК-14	знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Способность знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Частично владеет способностью знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей	Владеет способностью знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Свободно владеет способностью знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации

		сформирована	организации	ции	
	<b>Знать:</b> знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Допускает грубые ошибки при определении методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Может изложить основные методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Знает методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации построения	Аргументировано проводит сравнение методов оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
	<b>Уметь;</b> применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала	Не умеет применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала	Частично умеет применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала	Способен применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала	Способен самостоятельно применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала
	<b>Владеть:</b> методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Не владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Частично владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации	Свободно владеет методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации
<b>ПК-33</b>	владением инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Способность владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заин-	Частично владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до	Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных	Свободно владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

		тересованных сторон и лиц не сформирована	всех заинтересованных сторон и лиц	сторон и лиц	
	<b>Знать:</b> инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Допускает грубые ошибки при использовании инструментов формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Может изложить основные инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Знает инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Аргументировано проводит сравнение инструментов формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
	<b>Уметь:</b> оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Не умеет оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Частично умеет оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Способен оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Способен самостоятельно оценивать вклад системы управления персоналом в развитие организации и доносить результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц
	<b>Владеть:</b> инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	Не владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов	Частично владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением резуль-	Владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех	Свободно владеет инструментами формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересован-

		этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	татов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц	заинтересованных сторон и лиц	ных сторон и лиц
--	--	---	---	-------------------------------	------------------

**3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

***3.Перечень вопросов для определения входного рейтинга***

1. Диагностика персонала организации как объекта управления.
2. Значение кадровой политики в стратегии организации.
3. Общие положения оценки в сфере человеческих ресурсов.
4. Особенности аттестации управленческих кадров.
5. Особенности управления персоналом в современных корпорациях.
6. Разработка стратегии управления персоналом.
7. Ротация и продвижения кадров.
8. Специфика управления персоналом в различных национальных моделях менеджмента.
9. Структура компетенций сотрудников современной организации.
10. Тактика управления персоналом.
11. Коучинг как современный подход к обучению и развитию персонала.
12. Нестандартные методы оценки кандидатов при приеме на работу.
13. Особенности отбора и найма управленческих кадров.
14. Современные тенденции выдвижения и подготовки руководящих кадров.
15. Социальный аспект материального стимулирования персонала.

**Критерии оценивания «Устный опрос»**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если обладает систематизированными знаниями, умениями и навыками по данному разделу дисциплины;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не проявил систематизированных знаний, умений и навыков по данному разделу дисциплины.

***Первый этап (пороговой уровень)***

**ЗНАТЬ(помнить и понимать):** студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний: методы саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала; способы оценки эффективности использования и развития персонала; методику определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; методы оценки кадрового потенциала, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом; политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; виды текущей деловой оценки

персонала в соответствии со стратегическими планами организации; способы внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; знать методы оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; знать методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; инструменты формирования и оценки вклада системы управления персоналом в развитие организации и донесением результатов этой оценки до всех заинтересованных сторон и лиц

### **Тестовые задания для порогового уровня**

1. Аттестация – это форма оценки человека, которую: а) может дать только другой человек, группа людей; б) можно провести с помощью измерительных приборов; в) можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей; г) работник проводит самостоятельно; д) может проводить только непосредственный руководитель работника

2. Аттестация персонала - это: а) анализ затрат, связанных с наймом персонала; б) целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала; в) целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места; г) установление функциональной роли работника; д) ответы а) и б)

3. В чем заключается основной недостаток аттестации? а) субъективизм; б) высокая требовательность к аттестуемым; в) высокая требовательность к организаторам; г) высокая стоимость; д) ухудшение морально-психологического климата в коллективе

4. К какой группе требований, предъявляемых руководителю, можно отнести аналитические способности? а) профессиональная компетентность; б) организаторские способности; в) личные качества; г) коммуникативные способности; д) медицинские показания

5. К явной функции аттестации относится: а) установление факта пригодности человека к определенной социальной роли; б) углубление знакомства с подчиненными; в) разрушение круговой поруки; г) мотивация и стимулирование труда; д) поиск оснований для увольнения конкретных работников

6. Какое название носит один из стилей оценочного интервью, в ходе которого менеджер рассказывает подчиненному о том, как он работает, а затем выслушивает точку зрения служащего об оценке работы и о его последующих действиях? а) рассказать и продать; б) рассказать и выслушать; в) решение проблемы; г) «дерево решений»; д) Бостонская матрица

7. Какой из ниже перечисленных вопросов является центральным в западном варианте аттестации (performance appraisal)? а) конкретные соглашения между менеджером и работником об улучшении деятельности;

б) проведение оценочного интервью; в) умение менеджера вести переговоры; г) понижение в должности; д) понижение заработка работника

8. Какой из ниже перечисленных пунктов нельзя отнести к качествам успешного менеджера? а) уверенность в себе; б) опыт в бизнесе; в) отношение к деньгам как к мере успеха; г) готовность к компромиссу; д) настойчивость в решении задач

9. Какой из ниже перечисленных пунктов ограничивает процесс оценки персонала? а) единообразие методов оценки; б) однозначность зависимости между оценкой и деятельностью; в) различие представлений об эффективности оценки; г) необходимость наличия большого числа членов аттестационной комиссии; д) желание большого количества работников пройти процедуру оценки

10. . Когда надо проводить аттестацию персонала: 1 - когда персонал надо сократить; 2 - когда персонал надо оценить; 3 - когда персонал надо испугать, тогда люди станут лучше работать; 4 - когда надо переходить на новую систему оплаты труда; 5 - когда надо поменять структуру компании  
а) 1, 2, 3, 4; б) 2, 3, 4, 5; в) 1, 3, 4, 5; г) 1, 2, 3; д) 1, 2, 4, 5

11. Конечной целью традиционной аттестации (формальный классический государственный вариант) является: а) письменное официальное решение, изменяющее или сохраняющее социальное положение аттестуемого в соответствии с его готовностью к исполнению данной социальной роли; б) выработка мер по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении; в) неофициальные рекомендации по улучшению качества работы сотрудника в его рабочем окружении, развитию его способностей и навыков в связи с требованиями компании; г) сокращение как можно большего количества работников; д) составление должностной инструкции для каждой штатной должности

12. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется: а) анкетный опрос; б) интервью; в) шкалирование; г) парные сравнения; д) самооценка

13. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется: а) анкетный опрос; б) критический инцидент; в) интервью; г) ранжирование; д) шкалирование

14. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ... а) попарного сравнения; б) принудительного распределения; в) альтернативных характеристик; г) упорядочения рангов; д) управления по целям

15. Процесс традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант) не предполагают выполнение следующих обязательных мероприятий: а) разработка методики аттестации и привязка к конкретным условиям организации; б) формирование аттестационной комиссии с привлечением непосредственного руководителя испытуемого сотрудника; в) определение места и времени проведения атте-

станции; г) предварительное исследование социально-психологического состояния коллектива; д) проработка вопросов документационного и информационного обеспечения процесса аттестации

16. Чем отличается оценка деятельности в форме западного варианта аттестации (performance appraisal) от традиционной аттестации персонала (формальный классический государственный вариант)? а) оценка деятельности накладывает ответственность за результаты деятельности на работника и менеджеров в отличие от аттестации; б) оценка деятельности всегда закрепляется официальным документом, решением о заработной плате, продвижении, в отличие от аттестации; в) ничем не отличается; г) аттестацию проводят коллеги работника, а оценку специальная комиссия; д) оценка, в отличие от аттестации, проводится по желанию работника

17. Явной функцией аттестации является: а) придание большего веса принятым ранее кадровым решениям; б) углубление знакомства с подчиненными, их возможностями и способностями; в) эмоциональная разрядка недовольства деятельностью подчиненных; г) придание коллективу дополнительного стимула для улучшения работы; д) установление факта пригодности того или иного человека к определенной социальной роли

18. Что понимается под традиционной системой аттестации работника: а) процесс оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый непосредственным руководителем; б) процесс комплексной оценки эффективности выполнения сотрудником своих должностных обязанностей, осуществляемый специально формируемой комиссией в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации работников; в) процесс оценки выполнения сотрудником своих должностных обязанностей его коллегами; г) процесс регулярного наблюдения за работой непосредственного руководителя; д) хронометраж, проводимый сотрудниками отдела научной организации труда

19. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является: а) оценка личных и деловых качеств; б) оценка труда; в) оценка результатов труда; г) комплексная оценка качества работы; д) моральный климат в организации

20. Аттестация работников представляет собой процедуру определения соответствия квалификации, результативности деятельности, уровня знаний и навыков сотрудников, их деловых, личностных и иных значимых качеств требованиям занимаемой должности: а) верно; б) верно только для руководителей высшего звена; в) верно только для руководителей среднего звена; г) верно только для руководителей низового звена; д) верно только для рабочих

21. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на: а) соизмерение результатов и затрат, связанных с деятельностью кадровых служб; б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом; в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений; г) соиз-



мерение затрат, связанных с деятельностью руководителей кадровых служб с затратами службы маркетинга; д) материальное поощрение работников подразделения

### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

### **Вопросы для устного опроса**

1. Основные принципы проведения оценки персонала
2. Что является целью интервью в ходе подбора персонала?
3. Какие работы надо провести, что организовать грамотную оценку персонала?
4. Какие этапы включает в себя интервью с будущим сотрудником?
5. Описание должностной позиции, описание должности
6. Для чего необходима экспертиза вакансии?
7. Какие данные необходимы для оценки профессиональных качеств кандидата на вакантную должность?
8. Какие данные необходимы для оценки психологических качеств кандидата на вакантную должность?
9. Какие особенности учитываются при составлении профиля должности?
10. Что необходимо учитывать при определении профиля должности?
11. Какие корпоративные ценности важны для составления профиля должности?
12. Какие типы референции бывают?
13. К основным парам параметров поведения сотрудника относят
14. Каковы основные цели проведения аттестации?
15. Какой метод оценки персонала по компетенциям является наиболее достоверным?

### **Критерии оценивания «Устный опрос»**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если обладает систематизированными знаниями, умениями и навыками по данному разделу дисциплины;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не проявил систематизированных знаний, умений и навыков по данному разделу дисциплины.

### Реферирование статей

1. Виды оценки персонала
2. Технология оцени персонала

#### Критерии оценивания:

Реферирование статьи оценивается по шкале:

1 балл за 1 статью, оформленную в соответствие с требованиями. 0 баллов за непредставленную статью.

### Второй этап (продвинутый уровень)

**УМЕТЬ (применять, анализировать, оценивать, синтезировать):** уметь использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях; осуществлять декомпозицию объекта на отдельные элементы и описывать то, как они соотносятся с целым, выявлять структуру объекта изучения; оценивать значение того или иного материала – научно-технической информации, исследовательских данных и т. д.; комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной: использовать творческий потенциал; использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала; создавать команды профессионалов и эффективно работать в командах, отстаивать свою позицию, убеждать, находить компромиссные и альтернативные решения; управлять персоналом используя современные технологии; использовать результаты расчета для подготовки решений в области оптимизации функционирования системы управления персоналом, или отдельных ее подсистем; выявлять актуальные научные проблемы управления персоналом; разрабатывать и внедрять политику привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; разрабатывать и внедрять политику адаптации персонала организации; разрабатывать и внедрять политику обучения и развития персонала организации; разрабатывать и внедрять корпоративные стандарты в области управления персоналом; проводить оценку эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; применять на практике методы оценки эффективности системы обучения и развития персонала; формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике; разрабатывать и эффективно использовать современные социальные технологии в работе с персоналом, а также внедрять планы социального развития организации

### **Вопросы для устного опроса**

1. Основные принципы проведения
2. Что является целью интервью в ходе подбора персонала?
3. Какие работы надо провести, что организовать грамотную оценку персонала?
4. Какие этапы включает в себя интервью с будущим сотрудником?
5. Описание должностной позиции, описание должности
6. Для чего необходима экспертиза вакансии?
7. Какие данные необходимы для оценки профессиональных качеств кандидата на вакантную должность?
8. Какие данные необходимы для оценки психологических качеств кандидата на вакантную должность?
9. Какие особенности учитываются при составлении профиля должности?
10. Что необходимо учитывать при определении профиля должности?
11. Какие корпоративные ценности важны для составления профиля должности?
12. Какие типы референции бывают?
13. К основным парам параметров поведения сотрудника относят
14. Каковы основные цели проведения аттестации?
15. Какой метод оценки персонала по компетенциям является наиболее достоверным?
16. Какой метод оценки персонала характеризует следующее определение «Ожидаемая эффективность работы кандидата должна быть определена через измеряемые и наблюдаемые структуры поведения, которые оказывают существенное влияние на успех в работе»?

### **Критерии оценивания «Устный опрос»**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если обладает систематизированными знаниями, умениями и навыками по данному разделу дисциплины;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не проявил систематизированных знаний, умений и навыков по данному разделу дисциплины.

### **Тестовые задания для продвинутого уровня**

1. К наименее достоверным тестам отбора кандидатов относятся:
  - а) психологические тесты;
  - б) проверка знаний;
  - в) проверка профессиональных навыков;
  - г) графические тесты.
  - д) анкетирование
2. Ряд конкретных мер, необходимых для принятия решения о найме нескольких из возможных кандидатур есть:

- а) отбор кандидатов;
  - б) найм работника;
    - в) подбор кандидатов;
  - г) заключение контракта;
  - д) привлечение кандидатов.
3. Методы первичного отбора называют: а) социологическими; б) нормативными; в) анкетными; г) бесконтактными; д) автобиографическими
  4. Метод, позволяющий объективно оценить соответствие кандидатов требованиям работы, является метод: а) анализ анкетных данных; б) профессиональное испытание; в) экспертиза почерка; г) рекомендации близких родственников кандидата; д) анализ резюме
  5. Личностные особенности сотрудника, необходимые для успешного выполнения деятельности, сформулированы в: а) должностной инструкции; б) описании рабочего места; в) профессиограмме; г) гистограмме; д) карьерограмме
  6. Наиболее распространенными в настоящее время методами первичного отбора персонала являются (при необходимости отметить несколько методов): 1 - собеседование; 2 - анализ резюме; 3 - тестирование; 4 - анализ анкетных данных; 5 - графологическая экспертиза а) 1, 2, 3; б) 2, 3, 4; в) 2, 3; г) 1, 4, 5; д) 2, 4
  7. Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:
    - а) психологические тесты;
    - б) проверка знаний;
    - в) проверка профессиональных навыков;
    - г) графический тест.
  8. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров. а) небольшое количество претендентов; б) избыток информации для принятия решения; в) оценка по первому впечатлению; г) сложность обработки полученной при собеседовании информации; д) ограниченность круга задаваемых вопросов
  9. Определите проблему, которая может возникнуть при проведении собеседований как инструмента отбора кадров. а) слишком большое количество претендентов; б) ошибка «по контрасту»; в) избыток информации для принятия решения; г) сложность обработки полученной при собеседовании информации; д) ограниченность круга задаваемых вопросов

10. При проведении внутреннего конкурса на руководящую должность решение должно приниматься на основании: а) субъективных мнений ответственных лиц; б) данных психологических методов оценки; в) данных оценки профессиональной компетентности; г) рекомендательных писем; д) графологического анализа
11. Какая характеристика теста является ключевой при его включении в процесс отбора? а) действенность; б) масштабность; в) преемственность; г) уровень сложности; д) множественность

### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

### ***Третий этап (высокий уровень)***

**ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками:** методами саморазвития, самореализации, использования творческого потенциала; методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; способами оценки эффективности использования и развития персонала; способами создания команды профессионалов; современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; методикой определения социально-экономической эффективности системы и технологии управления персоналом; способами формулирования проблем управления персоналом; методикой привлечения, подбора и отбора конкурентоспособного персонала; политикой адаптации персонала; навыками разработки и внедрения политики обучения и развития персонала организации проблем управления персоналом в организации; методикой внедрения корпоративных стандартов в области управления персоналом; навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала; методами оценки эффективности системы обучения и развития персонала и ее вклада в достижение целей организации; навыками разработ-

ки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом; навыками внедрения планов социального развития организации

### **Вопросы для устного опроса**

1. Установление личных целей является элементом системы
2. Ограниченный набор ключевых задач для сотрудника на аттестационный период - это
3. Кто может принять участие в оценке сотрудника помимо менеджера по персоналу?
4. Методы оценки, при которых сотрудников оценивает непосредственный руководитель, являются
5. Методы, которые ориентированы в прошлое и не учитывают долгосрочные перспективы развития организации и сотрудника, называются
6. Методы, в которых во внимание принимается не только (а во многих случаях и не столько) успешное выполнение сегодняшних функций, сколько способность к профессиональному развитию и освоению новых профессий и навыков, называются
7. Какие группы методов условно различают в целевых и плановых оценках, а также в текущих оценках?
8. На какие вопросы необходимо найти ответы для оптимальной организации ресурсов во время оценки персонала?
9. Каковы задачи оценки профессиональной деятельности в стратегическом плане?
10. Управление человеческими ресурсами состоит из ряда взаимосвязанных элементов, образующих цикл менеджмента человеческих ресурсов:
11. Предпосылки успешной активной работы по исполнению заключаются в возможностях исполнителей
12. Какие факторы учитываются при проведении оценки эффективности труда?
13. Показатели, по которым оценивают сотрудников, называются
14. Какие составляющие работы необходимо проанализировать для составления анкеты, которая будет использована для оценки эффективности деятельности сотрудника?
15. Стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией, называются
16. Что обеспечивает эффективный план разработки системы компетенций

### **Критерии оценивания «Устный опрос»**

- оценка «зачтено» выставляется студенту, если обладает систематизированными знаниями, умениями и навыками по данному разделу дисциплины;

- оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он не проявил систематизированных знаний, умений и навыков по данному разделу дисциплины.

### **Тестовые задания для высокого уровня**

1. Универсальный метод комплексной оценки профессиональных и психологических качеств, основанный на моделировании деятельности оцениваемого кандидата (сотрудника), носит название:
  - а) метода компетенций;
  - б) «360-градусной» аттестации;
  - в) психологического теста;
  - г) «ассесмент центр »;
  - д) метода управления результативностью;
  - ж) метода наблюдения;
  - з) метода автоматизации.
  
2. Особые сочетания нежелательных индивидуальных качеств, препятствующих успеху в работе, называют:
  - а) рабочими препятствиями;
  - б) компетенциями;
  - в) отрицательным и критериям и;
  - г) деструкторами.
  
3. К критериям профессиональной деятельности сотрудника относят:
  - а) ответственность;
  - б) опыт работы;
  - в) квалификацию;
  - г) прибыль компании;
  - д) качество работы;
  - е) исполнительность
  - ж) доброжелательность.
  
4. К традиционным методам оценки персонала принято относить:
  - а) биографический метод;
  - б) «360-градусную» аттестацию;
  - в) «ассесмент-центр»;
  - г) оценку по социологическим типам;
  - д) интервью;
  - е) ранжирование;
  - ж) физиогномику.
  
5. К инструментам оценки можно отнести:
  - а) шкалы;
  - б) интервью;
  - в) анкеты;
  - г) оценочные формы;
  - д) оценку по компетенциям;

- е) «360-градусную» аттестацию.
6. Критериями оценки для директора по персоналу могут быть:
- а) объем продаж;
  - б) количество вакантных мест в компании;
  - в) доля компании на рынке;
  - г) количество привлеченных клиентов;
  - д) коэффициент текучести кадров;
  - е) показатели по обучению и повышению квалификации персонала;
  - ж) объем прибыли.
7. Ранжирование работников специалистом по оценке по определенному показателю от худшего к лучшему носит название:
- а) прямого ранжирования;
  - б) косвенного ранжирования;
  - в) чередующегося ранжирования;
  - г) альтернативного ранжирования.
8. Метод оценки по компетенциям был впервые предложен:
- а) Д. МакКлеландом;
  - б) Р. Бояцисом;
  - в) У. Байэмом;
  - г) Р. Кеттеллом;
  - д) Р. Льюисом;
  - е) И. Базаровым.
9. К заключительному этапу процедуры оценки персонала относят три «подэтапа»:
- а) проведение оценки;
  - б) анализ результатов;
  - в) определение критериев оценки;
  - г) постановку целей оценки;
  - д) выбор методов оценки;
  - е) обсуждение результатов с оцениваемым;
  - ж) анализ проведенной процедуры оценки.
10. К критериям производительности труда относят:
- а) ответственность;
  - б) прибыль компании;
  - в) дисциплинированность;
  - г) количество ошибок;
  - д) отношение к работе;
  - е) снижение издержек производства;
  - ж) опыт работы.
11. К положительным сторонам применения психологических методов оценки относят:
- а) высокую детализацию оценки;



- б) широкий инструментарий методов;
- в) способность прогнозировать поведение кандидата в дальнейшем;
- г) использование несертифицированных методик;
- д) низкую стоимость;
- е) выявление особенности поведения кандидата (сотрудника) в коллективе;
- ж) возможность составлять индивидуальный план развития.

12. Психологический тест, выявляющий наличие нервно-психических расстройств или склонность к ним, носит название:

- а) МВТІ— типологический опросник Майере-Бриггс;
- б) ММР1-Миннесотский многоаспектный личностный опросник;
- в) тест цветных выборов Люшера;
- г) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
- д) тест Д. Векслера;
- е) тест Айзенка.

13. Субъектами оценки при таком методе, как «360-градусная» аттестация, могут являться:

- а) коллеги;
- б) руководители;
- в) подчиненные;
- г) клиенты;
- д) партнеры;
- е) внешние консультанты;
- ж) сам сотрудник.

### **Критерии оценивания тестового задания:**

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

### ***Итоговое тестирование***

11. Развивающие функции оценки персонала состоят в том, что:

- а) служат основой для мероприятий по развитию и планированию карьеры;
- б) служат для осведомления сотрудника о результатах ежедневного труда;
- в) повышают эффективность самой оценки как важнейшего стимулирующего фактора;
- г) связаны с приемом сотрудников на работу, переводом на другие должности, повышением или понижением по службе, поощрением, наказанием.

12. Значения, полученные в ходе оценки, которые являются прогностическими в отношении фактических успехов в деятельности, характеризуют:

- а) валидность метода;
- б) информационность метода;
- в) достоверность метода;
- г) универсальность метода.

13. Анализ документов потенциальных сотрудников отражает метод:

- а) «ассесмент-центр»;
- б) программированного контроля;
- в) биографический;
- г) «360-градусная» аттестация.

14. Универсальный метод комплексной оценки профессиональных и психологических качеств, основанный на моделировании деятельности оцениваемого кандидата (сотрудника), носит название:

- а) метода компетенций;
- б) «360-градусной» аттестации;
- в) психологического теста;
- г) «ассесмент центр »;
- д) метода управления результативностью;
- ж) метода наблюдения;
- з) метода автоматизации.

15. Особые сочетания нежелательных индивидуальных качеств, препятствующих успеху в работе, называют:

- а) рабочими препятствиями;
- б) компетенциями;
- в) отрицательным и критериям и;
- г) деструкторами.

16. К критериям профессиональной деятельности сотрудника относят:

- а) ответственность;
- б) опыт работы;
- в) квалификацию;
- г) прибыль компании;
- д) качество работы;
- е) исполнительность
- ж) доброжелательность.

17. К традиционным методам оценки персонала принято относить:
- а) биографический метод;
  - б) «360-градусную» аттестацию;
  - в) «ассесмент-центр»;
  - г) оценку по социологическим типам;
  - д) интервью;
  - е) ранжирование;
  - ж) физиогномику.
18. К инструментам оценки можно отнести:
- а) шкалы;
  - б) интервью;
  - в) анкеты;
  - г) оценочные формы;
  - д) оценку по компетенциям;
  - е) «360-градусную» аттестацию.
19. Критериями оценки для директора по персоналу могут быть:
- а) объем продаж;
  - б) количество вакантных мест в компании;
  - в) доля компании на рынке;
  - г) количество привлеченных клиентов;
  - д) коэффициент текучести кадров;
  - е) показатели по обучению и повышению квалификации персонала;
  - ж) объем прибыли.
20. Ранжирование работников специалистом по оценке по определенному показателю от худшего к лучшему носит название:
- а) прямого ранжирования;
  - б) косвенного ранжирования;
  - в) чередующегося ранжирования;
  - г) альтернативного ранжирования.
21. Метод оценки по компетенциям был впервые предложен:
- а) Д. МакКлеландом;
  - б) Р. Бояцисом;
  - в) У. Байэмом;
  - г) Р. Кеттеллом;
  - д) Р. Льюисом;
  - е) И. Базаровым.
22. К заключительному этапу процедуры оценки персонала относят три «подэтапа»:
- а) проведение оценки;
  - б) анализ результатов;
  - в) определение критериев оценки;
  - г) постановку целей оценки;

- д) выбор методов оценки;
  - с) обсуждение результатов с оцениваемым;
  - ж) анализ проведенной процедуры оценки.
23. К критериям производительности труда относят:
- а) ответствен и ость;
  - б) прибыль компании;
  - в) дисциплинированность;
  - г) количество ошибок;
  - д) отношение к работе;
  - е) снижение издержек производства;
  - ж) опыт работы.
24. К положительным сторонам применения психологических методов оценки относят:
- а) высокую детализацию оценки;
  - б) широкий инструментарий методов;
  - в) способность прогнозировать поведение кандидата в дальнейшем;
  - г) использование несертифицированных методик;
  - д) низкую стоимость;
  - е) выявление особенности поведения кандидата (сотрудника) в коллективе;
  - ж) возможность составлять индивидуальный план развития.
25. Психологический тест, выявляющий наличие нервно- психических расстройств или склонность к ним, носит название:
- а) МВТІ— типологический опросник Майере-Бриггс;
  - б) ММРІ-Миннесотский многоаспектный личностный опросник;
  - в) тест цветовых выборов Люшера;
  - г) 16-факторный личностный опросник Р. Кеттелла;
  - д) тест Д. Векслера;
  - е) тест Айзенка.
26. Субъектами оценки при таком методе, как «360-градусная» аттестация, могут являться:
- а) коллеги;
  - б) руководители;
  - в) подчиненные;
  - г) клиенты;
  - д) партнеры;
  - е) внешние консультанты;
  - ж) сам сотрудник.
27. В классическую структуру компетенции включены следующие уровни:
- а) негативный (некомпетентность);
  - б) уровень понимания важности (формирующаяся компетентность);
  - в) базовый (компетентность);
  - г) сильный (высокая компетентность);

- д) лидерский (транслируемая компетентность);
- е) мега-уровень (недостижимая компетентность).

28. К главным недостаткам метода «ассесмент-центр» относят;

- а) временные затраты];
- б) невозможность оценить руководителей высшего звена;
- в) невозможность оценить рядовых сотрудников;
- г) высокие материальные затраты;
- д) сложность самостоятельного проведения без привлечения квалифицированных экспертов.

Тестовые задания оцениваются по шкале: 1 балл за правильный ответ, 0 баллов за неправильный ответ. Итоговая оценка по тесту формируется путем суммирования набранных баллов и отнесения их к общему количеству вопросов в задании. Помножив полученное значение на 100%, можно привести итоговую оценку к традиционной следующим образом:

#### **Критерии оценивания тестового задания:**

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 60 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 60 баллов.

**Примечание.** Для зачета оценка компетенций принята в пределах 60...67 баллов.

#### **Тематика докладов с презентацией**

1. Система оценки персонала в организации
2. Перекрестная оценка «360 градусов»
3. Современные интернет технологии в подборке и оценке персонала
4. Индивидуальный способ экспертной оценки
29. Групповой способ экспертной оценки
30. Документация, необходимая при экспертной оценки

#### **Критерии оценивания презентации:**

*«86-100 баллов»:* глубокое и хорошо аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; широкое и правильное использование относящейся к теме литературы и примененных аналитических методов; содержание исследования и ход защиты указывают на наличие навыков работы студента в данной области; оформление работы хорошее с наличием расширенной библиографии; защита реферата (выступление с докладом) показала высокий уровень профессиональной подготовленности студента;

*«68-85 баллов»*: аргументированное обоснование темы; четкая формулировка и понимание изучаемой проблемы; использование ограниченного, но достаточного для проведения исследования количества источников; работа основана на среднем по глубине анализе изучаемой проблемы и при этом сделано незначительное число обобщений; содержание исследования и ход защиты выступления с докладом указывают на наличие практических навыков работы студента в данной области; доклад хорошо оформлен с наличием необходимой библиографии; ход защиты выступления с докладом показал достаточную научную и профессиональную подготовку студента;

*«51-67 баллов»*: достаточное обоснование выбранной темы, но отсутствует глубокое понимание рассматриваемой проблемы; в библиографии преобладают ссылки на стандартные литературные источники; труды, необходимые для всестороннего изучения проблемы, использованы в ограниченном объеме; заметна нехватка компетентности студента в данной области знаний; оформление доклада содержит небрежности; защита выступления с докладом показала удовлетворительную профессиональную подготовку студента;

*«0-50 баллов»*: тема доклада представлена в общем виде; ограниченное число использованных литературных источников; шаблонное изложение материала; суждения по исследуемой проблеме не всегда компетентны; неточности и неверные выводы по рассматриваемой литературе; оформление доклада с элементами заметных отступлений от общих требований; во время выступления с докладом студентом проявлена ограниченная профессиональная эрудиция.

### **Вопросы для подготовки к зачету**

1. Место оценки персонала в управлении персоналом организации
2. Понятие «оценка» персонала
3. Понятие «аттестация персонала»
4. Понятие субъекта и объекта оценки
5. Понятие критерия и системы оценки
6. Задачи оценки персонал
7. Функции оценки персонала
8. Цели оценки персонала
9. Основные принципы оценки персонала
10. Классификация систем оценки персонала
11. Отличие «валидности» и «достоверности» оценочного метода
12. Процедура процесса оценки персонала
13. Возможные количественные оценочные критерии сотрудников
14. Возможные критерии и для оценки личностных свойств сотрудников
15. Критерии деятельности для оценки персонала
16. Виды оценочных методик

17. Основные методы оценки персонала
18. Традиционные методы оценки персонала
19. Основные правила выбора методик оценки
20. Общие проблемы оценки персонала
21. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала
22. Проблемы ошибки управленческого персонала
23. Количественные оценочные показатели для руководителей
24. Традиционные методы оценки персонала
25. Количественные методы оценки персонала
26. Современные методы оценки персонала
27. «Спорные» методы оценки персонала
28. Цели психологических методов оценки персонала
29. Виды психологических тестов
30. Показатели эффективности работы персонала

### **Критерии оценивания зачета:**

*«зачтено»*: выставляется при условии, если студент показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

*«не зачтено»*: выставляется при наличии серьезных упущений в процессе изложения учебного материала; в случае отсутствия знаний основных понятий и определений курса или присутствии большого количества ошибок при интерпретации основных определений; если студент показывает значительные затруднения при ответе на предложенные основные и дополнительные вопросы; при условии отсутствия ответа на основной и дополнительный вопросы.

### **4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедура оценки знаний умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, производится преподавателем в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Для повышения эффективности текущего контроля и последующей промежуточной аттестации студентов осуществляется структурирование дисциплины на модули. Каждый модуль учебной дисциплины включает в себя изучение законченного раздела, части дисциплины.

Основными видами текущего контроля знаний, умений и навыков в течение каждого модуля учебной дисциплины являются устный опрос, подготовка рефератов, решение ситуационных задач, тестирование.

Студент должен выполнить все контрольные мероприятия, предусмотренные в модуле учебной дисциплины к указанному сроку, после чего преподаватель проставляет балльные оценки, набранные студентом по результатам текущего контроля модуля учебной дисциплины.

Контрольное мероприятие считается выполненным, если за него студент получил оценку в баллах, не ниже минимальной оценки, установленной программой дисциплины по данному мероприятию.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме зачета.

Зачет проводится для оценки уровня усвоения обучающимся учебного материала лекционных курсов и лабораторно-практических занятий, а также самостоятельной работы. Оценка выставляется или по результатам учебной работы студента в течение семестра, или по итогам письменно-устного опроса, или тестирования на последнем занятии. Для дисциплин и видов учебной работы студента, по которым формой итогового отчета является зачет, определена оценка «зачтено», «не зачтено».

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- владеет знаниями, выделенными в качестве требований к знаниям обучающихся в области изучаемой дисциплины;
- демонстрирует глубину понимания учебного материала с логическим и аргументированным его изложением;
- владеет основным понятийно-категориальным аппаратом по дисциплине;
- демонстрирует практические умения и навыки в области исследовательской деятельности.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если обучающийся:

- демонстрирует знания по изучаемой дисциплине, но отсутствует глубокое понимание сущности учебного материала;
- допускает ошибки в изложении фактических данных по существу материала, представляется неполный их объем;
- демонстрирует недостаточную системность знаний;
- проявляет слабое знание понятийно-категориального аппарата по дисциплине;
- проявляет непрочность практических умений и навыков в области исследовательской деятельности.

В этом случае студент сдаёт зачёт в форме устных и письменных ответов на любые вопросы в пределах освоенной дисциплины.

Основным методом оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций является балльно-рейтинговая система, которая регламентируется положением «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ в ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ».



Основными видами поэтапного контроля результатов обучения студентов являются: входной контроль, текущий контроль, рубежный (промежуточный) контроль, творческий контроль, выходной контроль (зачет).

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

<b>Рейтинги</b>	<b>Характеристика рейтингов</b>	<b>Максимум баллов</b>
Входной	Отражает степень подготовленности студента к изучению дисциплины. Определяется по итогам входного контроля знаний на первом практическом занятии.	5
Рубежный	Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каждого модуля.	60
Творческий	Результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности, в том числе, участие в различных конференциях и конкурсах на протяжении всего курса изучения дисциплины.	5
Выходной	Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности.	30
Общий рейтинг	Определяется путём суммирования всех рейтингов	100

Общий рейтинг по дисциплине складывается из входного, рубежного, выходного (зачета) и творческого рейтинга.

Входной (стартовый) рейтинг – результат входного контроля, проводимого с целью проверки исходного уровня подготовленности студента и оценки его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины.

Он проводится на первом занятии при переходе к изучению дисциплины (курса, раздела). Оптимальные формы и методы входного контроля: тестирование, программированный опрос, в т.ч. с применением ПЭВМ и ТСО, решение комплексных и расчетно-графических задач и др.

Рубежный рейтинг – результат рубежного (промежуточного) контроля по каждому модулю дисциплины, проводимого с целью оценки уровня знаний, умений и навыков студента по результатам изучения модуля. Оптимальные формы и методы рубежного контроля: устные собеседования, письменные контрольные опросы, в т.ч. с использованием ПЭВМ и ТСО, резуль-

таты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут выступать крупные части (этапы) курсовой работы или проекта, расчетно-графические задания, микропроекты и т.п.

Выходной рейтинг – результат аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета, проводимого с целью проверки освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. Оптимальные формы и методы выходного контроля: письменные экзаменационные или контрольные работы, индивидуальные собеседования.

Творческий рейтинг – составная часть общего рейтинга дисциплины, представляет собой результат выполнения студентом индивидуального творческого задания различных уровней сложности.

В рамках рейтинговой системы контроля успеваемости студентов, семестровая составляющая балльной оценки по дисциплине формируется при наборе заданной в программе дисциплины суммы баллов, получаемых студентом при текущем контроле в процессе освоения модулей учебной дисциплины в течение семестра.

Итоговая оценка /зачёта/ компетенций студента осуществляется путём автоматического перевода баллов общего рейтинга в стандартные оценки.

Максимальная сумма рейтинговых баллов по учебной дисциплине составляет 100 баллов.

Оценка «зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил 51 и более.

Оценка «не зачтено» ставится в том случае, если итоговый рейтинг студента составил менее 51 балла.