

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Алейник Станислав Николаевич

Должность: Ректор

Дата подписания: 21.07.2021 11:47:09

Уникальный программный ключ:

5258223550ea9fbeb23726a1609b644b33d898ba66255894f2084f13a1351fae

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

«Утверждаю»

Декан экономического факультета  
к.э.н., доцент Ю. А. Китаев  
уч. степень, уч. звание подпись Ф.И.О.

« 20 » \_\_\_\_\_ 2021 г.



## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **«Оценка персонала и результатов его труда»**

Направление подготовки: 38.04.03 – Управление персоналом

Направленность: Управление персоналом организации

Квалификация: магистр

Год начала подготовки: 2021

Майский, 2021

Рабочая программа составлена с учетом требований:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования 38.04.03 «Управление персоналом» (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 958;


- 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;

- профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 6 октября 2015 г. № 691 н.

Составитель: к.э.н., доцент кафедры экономики Худобина Г.И.

Рассмотрена на заседании кафедры экономики  
«19» мая 2021 г., протокол №13

И.о.зав. кафедрой  Е.А.Голованева

Руководитель основной профессиональной образовательной программы  Яковенко Н.Ю.

## 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 обязательной части (Часть, формируемая участниками образовательных отношений) Б1.В.01 основной профессиональной общеобразовательной программы

### 2.2. Логическая взаимосвязь с другими частями ОПОП

|  |  |
|--|--|
| Наименование предшествующих дисциплин, практик, на которых базируется данная дисциплина (модуль) | Современные проблемы управления персоналом   |
| Требования к предварительной подготовке обучающихся  | <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> |

**III. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

| Коды компетенций | Формулировка компетенции  | Индикаторы достижения компетенции   | Планируемые результаты обучения по дисциплине  |
|------------------|---|---|--|
| <b>УК-1</b>      | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий  | <b>УК-1.3</b><br>Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности | <b>Знать:</b> методы критического анализа проблемных ситуаций<br><b>Уметь:</b> Разрабатывать стратегию достижения поставленной цели<br><b>Владеть:</b> владеть методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.   |
| <b>УК-6</b>      | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки | <b>УК-6.1</b><br>Владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда   | <b>Знать:</b> методики самооценки, самоконтроля и саморазвития<br><b>Уметь:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки<br><b>Владеть:</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда |

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

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

| Вид работы (в соответствии с учебным планом)  | Объем учебной работы, час |               |
|---|---------------------------|---------------|
|   | Очная                     | Заочная       |
| <b>Формы обучения</b> (вносятся данные по реализуемым формам)                                     | <b>3</b>                  | <b>2</b>      |
| <b>Семестр изучения дисциплины</b>  | <b>3</b>                  | <b>2</b>      |
| Общая трудоемкость, всего, час  | <b>144</b>                | <b>144</b>    |
| зачетные единицы  | 4                         | 3             |
| <b>1. Контактная работа</b>   |                           |               |
| <b>1.1. Контактная аудиторная работа (всего)</b>  | <b>48,25</b>              | <b>18,25</b>  |
| В том числе:  |                           |               |
| Лекции ( <i>Лек</i> )   | 22                        | 4             |
| Лабораторные занятия ( <i>Лаб</i> )   |                           |               |
| Практические занятия ( <i>Пр</i> )  | 26                        | 6             |
| Установочные занятия ( <i>УЗ</i> )  |                           | 2             |
| Предэкзаменационные консультации ( <i>Конс</i> )  |                           |               |
| Текущие консультации ( <i>ТК</i> )  |                           | 6             |
| <b>1.2. Промежуточная аттестация</b>  |                           |               |
| Зачет ( <i>КЗ</i> )   | 0,25                      | 0,25          |
| Экзамен ( <i>КЭ</i> )   |                           |               |
| Выполнение курсовой работы (проекта) ( <i>КНKP</i> )  | -                         | -             |
| Выполнение контрольной работы ( <i>ККН</i> )  | -                         |               |
| <b>1.3. Контактная внеаудиторная работа (контроль)</b>  | <b>23</b>                 | <b>18,25</b>  |
| <b>2. Самостоятельная работа обучающихся (всего)</b>  |                           |               |
|   | <b>72,75</b>              | <b>121,75</b> |
| в том числе:  |                           |               |
| Самостоятельная работа по проработке лекционного материала  | 14                        | 24            |
| Самостоятельная работа по подготовке к лабораторно-практическим занятиям                          | 12                        | 24            |
| Работа над темами (вопросами), вынесенными на самостоятельное изучение                            | 18                        | 30            |
| Самостоятельная работа по видам индивидуальных заданий : подготовка реферата (контрольной работы) | 22,75                     | 35,75         |
| Подготовка к зачету   | 6                         | 8             |

## 4.2 Общая структура дисциплины и виды учебной работы

### 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    | Лабораторно-практич. занятия | Самостоятельная работа | Всего                  | Лекции   | Лабораторно-практич. занятия | Самостоятельная работа |
| <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b> | <b>54</b>   | <b>10</b> | <b>10</b>                    | <b>34</b>              | <b>55</b>              | <b>2</b> | <b>3</b>                     | <b>50</b>              |
| 1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте           | 14  | 2         | 2                            | 10                     | 16                     | 1        | 1                            | 14                     |
| 2. Технология проведения процедуры оценки персонала               | 22  | 4         | 4                            | 14                     | 16                     | 1        | 1                            | 14                     |
| 3. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала  | 16  | 4         | 2                            | 10                     | 14                     |          |                              | 14                     |
| <i>Итоговое занятие по модулю 1</i>                               | 2   |           | 2                            |                        | 9                      |          | 1                            | 8                      |
| <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                           | <b>68,75</b>  | <b>12</b> | <b>16</b>                    | <b>40,75</b>           | <b>76,75</b>           | <b>2</b> | <b>3</b>                     | <b>71,75</b>           |
| 1. Традиционные методы оценки персонала                           | 18  | 4         | 4                            | 10                     | 16                     | 1        |                              | 15                     |
| 2. Современные методы оценки персонала                            | 18  | 4         | 4                            | 10                     | 16                     |          | 1                            | 15                     |
| 3. Психологические методы оценки персонала                        | 16  | 2         | 4                            | 10                     | 16                     | 1        |                              | 15                     |
| 4. Оценка эффективности результатов деятельности персонала        | 16  | 2         | 2                            | 10                     | 16                     |          | 1                            | 15                     |
| <i>Итоговое занятие по модулю 2</i>                               | 2   |           | 2                            |                        | 12,75                  |          | 1                            | 11,75                  |
| <i>Текущие консультации</i>                                       |   |           |                              |                        |                        |          | <b>6</b>                     |                        |
| <i>Установочные занятия</i>                                       |   |           |                              |                        |                        |          | <b>2</b>                     |                        |
| <i>Промежуточная аттестация</i>                                   |   |           |                              |                        |                        |          | <b>0,25</b>                  |                        |
| <i>Контактная аудиторная работа (всего)</i>                       | <b>38</b>   | <b>12</b> | <b>26</b>                    |                        | <b>10</b>              | <b>4</b> | <b>6</b>                     |                        |
| <i>Контактная внеаудиторная работа (всего)</i>                    |   |           | <b>23</b>                    |                        |                        |          | <b>18,25</b>                 |                        |
| <i>Самостоятельная работа (всего)</i>                             |   |           | <b>72,75</b>                 |                        |                        |          | <b>121,75</b>                |                        |
| <i>Общая трудоемкость</i>   |   |           | <b>144</b>                   |                        |                        |          | <b>144</b>                   |                        |

## 4.3 Содержание дисциплины

| <b>Наименование и содержание модулей и разделов дисциплины</b>          |
|---|
| <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b>       |
| <b>1. Теоретические основы оценки персонала</b>                         |
| 1.1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте               |
| 1.2. Исторические аспекты изучения оценки персонала                     |
| 1.3. Понятие и сущность оценки персонала                                |
| 1.4. Задачи, цели, функции оценки персонала                             |
| <b>2. Технология проведения процедуры оценки персонала</b>              |
| 2.1. Особенности процедуры оценки персонала в организации               |
| 2.2. Определение оценочных критериев в системе оценки                   |
| 2.3. Виды оценочных методик   |
| 2.4. Особенности выбора оценочных методик                               |
| <b>3. Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала</b> |
| 3.1. Общие проблемы оценки персонала в современных условиях             |
| 3.2. Проблема эффективности оценочных методик                           |
| 3.3. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки персонала             |
| 3.3. Проблемы оценки управленческого труда                              |
| 3.4. Сопrotивление оценки персонала со стороны сотрудников              |
| <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                                 |
| <b>Тема 3. Традиционные методы оценки персонала</b>                     |
| 3.1. Современные методы оценки персонала                                |
| 3.2. Качественные методы оценки   |
| 3.3. Количественные методы оценки                                       |
| 3.4. Комбинированные методы оценки                                      |
| <b>Тема 4. Современные методы оценки персонала</b>                      |
| 4.1. Метод оценки по компетенциям                                       |
| 4.2. Метод «ассесмент-центр»  |
| 4.3. 360-градусная аттестация   |
| 4.4. Автоматизированные методы оценки персонала                         |
| 4.5. Метод оценки на полиграфе  |
| 4.6. Графология   |
| <b>Тема 5. Психологические методы оценки персонала</b>                  |
| 5.1. Виды психологических тестов  |
| 5.2. Когнитивные тесты  |
| 5.3. Проектные методы оценки персонала                                  |
| 5.4. Тест Роршаха   |
| 5.5. Проектные графические тесты  |
| <b>Тема 6. Оценка эффективности результатов деятельности персонала</b>  |
| 6.1. Оценка результатов труда персонала                                 |
| 6.2. Оценка уровня адаптированности персонала                           |
| 6.3. Организация проведения аттестации персонала                        |
| 6.4. Деловая оценка персонала   |
| Итоговое занятие по модулю 1  |

## 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)

| № п/п   | Наименование рейтингов, модулей и блоков                      | Формируемые компетенции | Объем учебной работы |           |                   |                | Форма контроля знаний  | Количество баллов (min) | Количество баллов (max) |
|---|---|-------------------------|----------------------|-----------|-------------------|----------------|------------------------|-------------------------|-------------------------|
|   |   |                         | Общая трудоемкость   | Лекции    | Лабор.-практ.заня | Самост. работа |                        |                         |                         |
| <b>Всего по дисциплине</b>  |   | <b>УК -1.3<br/>УК</b>   | <b>144</b>           | <b>22</b> | <b>26</b>         | <b>72,75</b>   | <b>зачет</b>           | <b>50</b>               | <b>100</b>              |
| <b>I. Рубежный рейтинг</b>  |   |                         |                      |           |                   |                | Сумма баллов за модули | <b>30</b>               | <b>60</b>               |
| <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b> |   |                         | <b>54</b>            | <b>10</b> | <b>10</b>         | <b>34</b>      |                        | <b>15</b>               | <b>30</b>               |
| 1   | .Теоретические основы оценки персонала                        |                         | 14                   | 2         | 2                 | 10             | Тест-контроль по       |                         | 10                      |
| 2.  | Технология проведения процедуры оценки персонала              |                         | 22                   | 4         | 4                 | 14             | Тест-контроль по       |                         | 10                      |
| 3   | Организационные проблемы проведения процедур оценки персонала |                         | 16                   | 4         | 2                 | 10             |                        |                         |                         |
| <i>Итоговое занятие по модулю 1</i>                               |   |                         | 2                    |           | 2                 |                |                        |                         |                         |
| <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                           |   |                         | <b>68,75</b>         | <b>12</b> | <b>16</b>         | <b>40,75</b>   |                        | 15                      | 30                      |
| 1   | Традиционные методы оценки персонала                          |                         | 18                   | 4         | 4                 | 10             | Тестирование           |                         | 10                      |
| 2   | Современные методы оценки персонала                           |                         | 18                   | 4         | 4                 | 10             | Тест-контроль по       |                         | 10                      |
| 3   | Психологические методы оценки персонала                       |                         | 16                   | 2         | 4                 | 10             | Тест-контроль по       |                         | 10                      |
| 4   | Оценка эффективности результатов деятельности персонала       |                         | 16                   | 2         | 2                 | 10             |                        |                         | 10                      |
| <i>Итоговое занятие по модулю 2</i>                               |   |                         | 2                    | 2         |                   |                |                        |                         |                         |
| <b>II. Творческий рейтинг</b>                                     |   |                         |                      |           |                   |                |                        | <b>2</b>                | <b>5</b>                |
| <b>III. Рейтинг личностных качеств</b>                            |   |                         |                      |           |                   |                |                        | <b>3</b>                | <b>10</b>               |



|  |  |  |  |  |  |              |  |    |    |
|--|--|--|--|--|--|--------------|--|----|----|
| <i>IV. Рейтинг сформированности прикладных практических требований</i> |  |  |  |  |  |              |  | +  | +  |
| <i>V. Промежуточная аттестация</i>                                     |  |  |  |  |  | <i>зачет</i> |  | 15 | 25 |

## 5.2. Оценка знаний студента

### 5.2.1. Основные принципы рейтинговой оценки знаний

Оценка знаний по дисциплине осуществляется согласно положению «О единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения»

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 экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 30              |
| Общий рейтинг | Определяется путём суммирования всех рейтингов  | 100             |

## 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 |
|----------|--|-----------------|
| Рубежный | Отражает работу студента на протяжении всего периода изучения дисциплины. Определяется суммой баллов, которые студент получит по результатам изучения каж- | 60              |

|   |  |     |
|---|--|-----|
|   | дого модуля.   |     |
| 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   |
| Рейтинг личностных качеств                                  | Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.)          | 10  |
| Рейтинг сформированности прикладных практических требований | Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».                              | +   |
| Промежуточная аттестация                                    | Является результатом аттестации на окончательном этапе изучения дисциплины по итогам сдачи зачета или экзамена. Отражает уровень освоения информационно-теоретического компонента в целом и основ практической деятельности в частности. | 25  |
| Итоговый 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)**

Зачет выставляется студенту по итогам его работы в течение семестра или по результатам краткого собеседования.

Достаточность знаний для зачета определяется на основании следующих критериев:

- оценка «зачтено» выставляется студенту, показавшему всестороннее систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой; студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины и их значение для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала; студенту, обнаружившему полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе; студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности; студенту, обнаружившему знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой; студентам, допустившим погрешности в ответе на зачете и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя;
- оценка «не зачтено» выставляется студенту, обнаружившему проблемы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; как правило, оценка «не зачтено» ставится студентам, которые не могут 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/catalog.php?bookinfo=511069>

### 6.2. Дополнительная литература

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Анцупов А.Я., Ковалев В.В., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 391 с.: Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882794>

2. 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/catalog.php?bookinfo=514552>

#### 6.2.1. Периодические издания

1. Журнал «Кадровое дело» - <http://www.kdelo.ru>
2. Журнал «Работа с персоналом» - <http://www.hr-journal.ru>
3. Журнал «Кадровая служба и управление персоналом предприятия» - <http://www.delopress.ru>
4. Журнал «Кадры предприятия» - <http://www.kapr.ru/articles/2003/11/3110.html>
5. Журнал «Управление развитием персонала» - <http://grebennikon.ru/journal-25.html> или - <http://www.vsetreningi.ru/magazine/grebennikov-personal-management>
6. Журнал «Кадровик. Управление персоналом» - <http://www.profmedia.by/pub/man>

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

Самостоятельная работа обучающихся 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

1. Худобина Г.И Оценка персонала и результатов его труда. Учебное пособие для студентов, для обучающихся по направлению подготовки 38.04.03- Управление персоналом. Электронный ресурс [http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r\\_plus/cgiirbis\\_64\\_ft.exe](http://lib.belgau.edu.ru/cgi-bin/irbis64r_plus/cgiirbis_64_ft.exe)
2. Худобина Г.И., Добрунова А.И. и др. Формирование эффективной системы управления персоналом организации (монография / Г. И. Худобина [и др.] ; ред. А. И. Добрунова ; Белгородский ГАУ. - Белгород : Белгородский ГАУ, 2017. - 364 с.
3. Положение о единых требованиях к контролю и оценке результатов обучения: Методические рекомендации по практическому применению модульно-рейтинговой системы обучения. /Бреславец П.И., Акинчин А.В., Добрунова А.И., Дронов В.В., Казаков К.В., Пастухов А.Г., Стребков С.В., Трубочанинова Н.С., Черных А.И. –Белгород: Изд-во Белгородской ГСХА, 2009. - 19 с.
4. УМК по дисциплине «Оценка персонала и результатов его труда – Режим доступа: <https://www.do.belgau.edu.ru> - (логин, пароль)

| Вид учебных занятий              | Организация деятельности студента   |
|----------------------------------|---|
| Лекция                           | Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. |
| Лабораторно-практические занятия | Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (методика полевого опыта), решение задач по алгоритму и решение ситуационных задач Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме.  |
| Самостоятельная работа           | Знакомство с электронной базой данных кафедры морфологии и физиологии, основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.  |

| Вид учебных занятий | Организация деятельности студента   |
|---------------------|---|
|                     | <p>Решение ситуационных задач по своему индивидуальному варианту, в которых обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы.</p> <p>Тестирование - система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося.</p> <p>Контрольная работа - средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу.</p> |
| Подготовка к зачету | При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, полученные навыки по решению ситуационных задач   |

### 6.3.2. Видеоматериалы

Учебные видеоматериалы и видеокейсы

1. Оценка персонала при найме на работу

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

| Электронные ресурсы свободного доступа  |   |
|---|---|
| <a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a>     | Всероссийский институт научной и технической информации   |
| <a href="http://www2.viniti.ru">http://www2.viniti.ru</a>                         | Научная электронная библиотека  |
| <a href="http://www.fasi.gov.ru/">http://www.fasi.gov.ru/</a>                     | Федеральное агентство по науке и инновациям.  |
| <a href="http://www.mcx.ru/">http://www.mcx.ru/</a>                               | Министерство сельского хозяйства РФ   |
| <a href="http://www.agro.ru/news/main.aspx">http://www.agro.ru/news/main.aspx</a> | Агропромышленный комплекс. Новости агротехники, агрохимии, животноводства, растениеводства, переработки сельхозпродукции и т.д. Отраслевая доска объявлений. Календарь выставок. Блоги. |
| <a href="http://www.iqlib.ru/">http://www.iqlib.ru/</a>                           | Электронно - библиотечная система, образовательные и просветительские издания.  |
| <a href="http://www.scirus.com/">http://www.scirus.com/</a>                       | Научная поисковая система Scirus, предназначенная для поиска научной информации в научных журналах, персональных страницах ученых, сайтов университетов на английском и русском языках. |
| <a href="http://www.scintific.narod.ru/">http://www.scintific.narod.ru/</a>       | Научные поисковые системы: каталог научных ресурсов, ссылки на специализированные научные поисковые системы, электронные архивы, средства поиска статей и ссылок.                       |
| <a href="http://www.ras.ru/">http://www.ras.ru/</a>                               | Российская Академия наук: структура РАН; иннова-  |

|   |  |
|---|--|
|   | ционная и научная деятельность; новости, объявления, пресса.   |
| <a href="http://nature.web.ru/">http://nature.web.ru/</a>   | Российская Научная Сеть: информационная система, нацеленная на доступ к научной, научно-популярной и образовательной информации.   |
| <a href="http://www.extech.ru/library/spravo/grnti/">http://www.extech.ru/library/spravo/grnti/</a> | Государственный рубрикатор научно-технической информации (ГРНТИ) - универсальная классификационная система областей знаний по научно-технической информации в России и государствах СНГ. |
| <a href="http://www.cnsnb.ru/">http://www.cnsnb.ru/</a>   | Центральная научная сельскохозяйственная библиотека  |
| <a href="http://www.agroportal.ru">http://www.agroportal.ru</a>                                     | АГРОПОРТАЛ. Информационно-поисковая система АПК.   |
| <a href="http://www.rsl.ru">http://www.rsl.ru</a>   | Российская государственная библиотека  |
| <a href="http://www.edu.ru">http://www.edu.ru</a>   | Российское образование. Федеральный портал   |
| <a href="http://n-t.ru/">http://n-t.ru/</a>   | Электронная библиотека «Наука и техника»: книги, статьи из журналов, биографии.  |
| <a href="http://www.nauki-online.ru/">http://www.nauki-online.ru/</a>                               | Науки, научные исследования и современные технологии   |
| <a href="http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html">http://www.aonb.ru/iatp/guide/library.html</a> | Полнотекстовые электронные библиотеки  |
| <b>Ресурсы ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ</b>  |  |
| <a href="http://lib.belgau.edu.ru">http://lib.belgau.edu.ru</a>                                     | Электронные ресурсы библиотеки ФГБОУ ВО Белгородский ГАУ   |
| <a href="http://ebs.rgazu.ru/">http://ebs.rgazu.ru/</a>   | Электронно-библиотечная система (ЭБС) "AgriLib"  |
| <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>   | ЭБС «ZNANIUM.COM»  |
| <a href="http://e.lanbook.com/books/">http://e.lanbook.com/books/</a>                               | Электронно-библиотечная система издательства «Лань»  |
| <a href="http://www.garant.ru/">http://www.garant.ru/</a>   | Информационное правовое обеспечение «Гарант»<br>(для учебного процесса)  |
| <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>                                     | СПС Консультант Плюс: Версия Проф  |
| <a href="http://www2.viniti.ru/">http://www2.viniti.ru/</a>   | Полнотекстовая база данных «Сельскохозяйственная библиотека знаний» - БД ВИНТИ РАН   |
| <a href="http://window.edu.ru/catalog/">http://window.edu.ru/catalog/</a>                           | Информационная система «Единое окно доступа к информационным ресурсам»   |

## VII. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

**7.1. Помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории**

| Виды помещений  | Оборудование и технические средства обучения   |
|---|--|
| <p>№ 1<br/>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа</p>  | <p>Специализированная мебель на 100 посадочных мест.<br/>Рабочее место преподавателя: 2 стола, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная.<br/>Набор демонстрационного оборудования: проектор EPSON; экран для проектора с электроприводом ScreenMedia; ноутбук Asus 15.6"; 2 акустические колонки Microlab. жалюзи-2 шт., система видеонаблюдения</p>   |
| <p>№ 317<br/>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>        | <p>Специализированная мебель для обучающихся на 46 посадочных мест.<br/>Рабочее место преподавателя: стол, стул, кафедра-трибуна напольная, доска меловая настенная, комплект компьютерной техники (системный блок, монитор, клавиатура, мышь) с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ.<br/>Набор демонстрационного оборудования: мультимедийный проектор OptomaDLP TexasInstruments, настенный рулонный экран для проектора ScreenMedia, 2 акустические колонки Defender.<br/>Информационные стенды (планшеты настенные):<br/>- Источники привлечения персонала;<br/>- Численность и структура персонала;<br/>- Движение персонала;<br/>- Профессиограмма;<br/>- Понятие и виды деловой карьеры;<br/>- Элементы человеческого капитала;<br/>- Стратегия управления персоналом;<br/>- Принципы и задачи управления персоналом;<br/>- Понятие кадровой политики;<br/>- Факторы, влияющие формирование кадровой политики</p> |
| <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)</p> | <p>Специализированная мебель; комплект компьютерной техники в сборе (системный блок: Asus P4BGL-MX\Intel Celeron, 1715 MHz\256 Мб PC2700 DDR SDRAM\ST320014A (20 Гб, 5400 RPM, Ultra-ATA/100)\ NEC CD-ROM CD-3002A\Intel(R) 82845G/GL/GE/PE/GV</p>   |



|  |  |
|--|--|
|  | Graphics Controller, монитор: Proview 777(N) / 786(N) [17" CRT], клавиатура, мышь.) в количестве 10 единиц с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечения доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ; настенный плазменный телевизор SAMSUNG PS50C450B1 Black HD (диагональ 127 см); аудиовидео кабель HDMI |
|--|--|

## 7.2. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

| Виды помещений  | Оборудование   |
|---|--|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 101 | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.<br>MS Windows Pro 7 RUS Upgrd OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Отечественное системное ПО «Базальт СПО». Договор о сотрудничестве №ДС 015-2019 от 07.10.2019. Срок действия лицензии – бессрочно.; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.<br>Office 2016 Russian OLPNL Academic Edition сублицензионный контракт № 5 от 04.05.2017. Срок действия лицензии – бессрочно. Отечественное офисное программное обеспечение "P7-офис Десктоп». Сублицензионный договор на российское офисное программное обеспечение для учебных целей №4 от 11.06.2020. Срок действия лицензии – бессрочно.; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия.. Срок действия лицензии по 01.01.2021<br>Программа «Подготовка пакета электронных документов для государственной регистрации» версия 1.0.25 ФНС (режим доступа <a href="https://www.nalog.ru/rn77/program/5961271/">https://www.nalog.ru/rn77/program/5961271/</a> ) -свободно распространяемое ПО. |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 110                   | MS Windows WinStrtr 7 Acdmc Legalization RUS OPL NL. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно.<br>MS Windows Pro 7 RUS Upgrd OPL NL Acdmc. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Отече-  |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>ственное системное ПО «Базальт СПО». Договор о сотрудничестве №ДС 015-2019 от 07.10.2019. Срок действия лицензии – бессрочно.; MS Office Std 2010 RUS OPL NL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Office 2016 Russian OLPNL Academic Edition сублицензионный контракт № 5 от 04.05.2017. Срок действия лицензии – бессрочно. Отечественное офисное программное обеспечение "Р7-офис Десктоп». Сублицензионный договор на российское офисное программное обеспечение для учебных целей №4 от 11.06.2020. Срок действия лицензии – бессрочно.; Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия.. Срок действия лицензии по 01.01.2021</p>   |
| <p>Помещения для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к Интернету и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Белгородского ГАУ (читальные залы библиотеки)</p> | <p>Microsoft Imagine Premium Electronic Software Delivery. Сублицензионный договор на передачу неисключительных прав №26 от 26.12.2019 . Срок действия- бессрочно. MS Office Std 2010 RUSOPLNL Acadm. Договор №180 от 12.02.2011. Срок действия лицензии – бессрочно. Anti-virus Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (Сублицензионный договор №42 от 06.12.2019) - 522 лицензия.. Срок действия лицензии по 01.01.2021. Информационно правовое обеспечение "Гарант" (для учебного процесса). Договор №ЭПС-12-119 от 01.09.2012. Срок действия - бессрочно. СПС Консультант-Плюс: Версия Проф. Консультант Финансист. КонсультантПлюс: Консультации для бюджетных организаций. Договор от 01.01.2017. Срок действия - бессрочно. RNVoice-v0.4-a2 синтезатор речи Программа Balabolka (portable) для чтения вслух текстовых файлов. Программа экранного доступа NDVA</p> |

### **7.3. Электронные библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда**

- 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»;

### **VIII. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае обучения в университете инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются особенности психофизического развития, индивидуальные возможности и состояние здоровья таких обучающихся.

Образование обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий). На аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и (или) тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению университетом обеспечивается выпуск и использование на учебных занятиях альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы) а также обеспечивает обучающихся надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата материально-технические условия университета обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, а также пребывания в них (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов; наличие специальных кресел и других приспособлений). На аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации лицам с ограниченными возможностями здоровья, имеющим нарушения опорно-двигательного аппарата могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

**МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬ-  
НОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «БЕЛГОРОДСКИЙ ГОСУ-  
ДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
имени В.Я.ГОРИНА»**

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

Направление подготовки: 38.04.03 – Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Квалификация: магистр

**1. Перечень компетенций, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций, с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

| Код контролируемой компетенции | Формулировка контролируемой компетенции  | Индикаторы достижения компетенции   | Этап (уровень) освоения компетенции | Планируемые результаты обучения                               | Наименование модулей и (или) разделов дисциплины                   | Наименование оценочного средства                                  |   |
|--------------------------------|--|---|-------------------------------------|---|--|---|---|
|                                |  |   |                                     |   |  | Текущий контроль  | Промежуточная аттестация                                    |
| УК-1                           | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | УК-1.3 Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности | Первый этап (пороговой уровень)     | <b>Знать:</b> методы критического анализа проблемных ситуаций | <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b>  | Реферирование статей<br>Тестовые задания                          | итоговое тестирование, вопросы к зачету<br>Вопросы к зачету |
|                                |  |   |                                     |   | <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                            | Реферирование статей<br>Тестовые задания                          |   |
|                                |  |   | Второй этап (продвинутый уровень)   |   | <b>Уметь:</b> Разрабатывать стратегию достижения поставленной цели | <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b> | Реферирование статей<br>Тестовые задания                    |

|             |   |  |                                 |   |   |  |   |
|-------------|---|--|---------------------------------|---|---|--|---|
|             |   |  |                                 |   | <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                           | Реферирование статей<br>Тестовые задания   | Тестирование,                           |
|             |   |  | Третий этап (высокий уровень)   | <b>Владеть:</b> владеть методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода. | <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b> | Доклады с презентацией<br>Тестовые задания | Тестирование,                           |
|             |   |  |                                 |   | <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                           | Доклады с презентацией<br>Тестовые задания | Тестирование,                           |
| <b>УК-6</b> | Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способности ее совершенствования на основе самооценки | <b>УК-6.1</b><br>Владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного ро- | Первый этап (пороговой уровень) | <b>Знать:</b> методики самооценки, самоконтроля и саморазвития  | <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b> | Тестовые задания<br>Реферирование статей   | итоговое тестирование, вопросы к зачету |
|             |   |  |                                 |   | <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                           | Реферирование статей<br>Тестовые задания   |   |

|  |  |                              |                                   |  |   |  |               |
|--|--|------------------------------|-----------------------------------|--|---|--|---------------|
|  |  | ста и требований рынка труда | Второй этап (продвинутый уровень) | <b>Уметь:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки   | <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b> | Тестовые задания<br>Доклады с презентацией | Тестирование, |
|  |  |                              |                                   |  | <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                           | Тестовые задания<br>Доклады с презентацией |               |
|  |  |                              | Третий этап (высокий уровень)     | <b>Владеть:</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда | <b>Модуль 1. Оценка персонала в системе управления персоналом</b> | Тестовые задания<br>Доклады с презентацией | Тестирование, |
|  |  |                              |                                   |  | <b>Модуль 2 Методы оценки персонала</b>                           | Тестовые задания<br>Доклады с презентацией |               |



## 2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

| Компетенция  | Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции (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>  |
| УК--1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | УК-1.3 Разрабатывает стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности | <i>Не способен</i> Разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности | <i>Частично способен</i> разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности | <i>Владеет способностью</i> разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности | <i>Свободно владеет способностью</i> Разрабатывать стратегию достижения поставленной цели как последовательность шагов, предвидя результат каждого из них и оценивая их влияние на внешнее окружение планируемой деятельности и на взаимоотношения участников этой деятельности |
|  | <b>Знать:</b> методы критического анализа проблемных ситуаций   | Допускает грубые ошибки при изложении методов критического анализа проблемных ситуаций  | Может изложить основные методы критического анализа проблемных ситуаций   | Знает методы критического анализа проблемных ситуаций  | Знает и аргументирует методы критического анализа проблемных ситуаций   |

|   |  |   |   |   |  |
|---|--|---|---|---|--|
|   | <b>Уметь:</b> Разрабатывать стратегию достижения поставленной цели   | Не умеет разрабатывать стратегию достижения поставленной цели   | Частично умеет разрабатывать стратегию достижения поставленной цели   | Способен разрабатывать стратегию достижения поставленной цели   | Способен самостоятельно анализировать и разрабатывать стратегию достижения поставленной цели   |
|   | <b>Владеть:</b> владеть методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.  | Не владеет методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.  | Частично владеет методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.  | Владеет методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.   | Свободно владеет методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.   |
| <b>УК-6.</b><br>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способности ее совершенствования на основе самооценки | <b>УК-6.1</b> Владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда | <i>Не способен владеть</i> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда | <i>Частично способен владеть</i> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда | <i>Владеет</i> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда | <i>Свободно владеет</i> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда |
|   | <b>Знать:</b> методики самооценки, самоконтроля и саморазвития   | Допускает грубые ошибки методик самооценки, самоконтроля и саморазвития   | Может изложить методики самооценки, самоконтроля и саморазвития   | Знает методы методики самооценки, самоконтроля и саморазвития   | Знает и аргументирует методики самооценки, самоконтроля и саморазвития   |

|  |   |  |  |   |   |
|--|---|--|--|---|---|
|  | <p><b>Уметь:</b> определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>   | <p>Не умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>   | <p>Частично умеет определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>   | <p>Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>  | <p>Способен самостоятельно анализировать и разрабатывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки</p>  |
|  | <p><b>Владеть:</b> методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p> | <p>Не владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p> | <p>Частично владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p> | <p>Владеет методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p> | <p>Свободно владеет способностью методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда</p> |

### **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.

**4. 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**

#### ***Первый этап (пороговой уровень)***

**ЗНАТЬ (помнить и понимать):** студент помнит, понимает и может продемонстрировать широкий спектр фактических, концептуальных, процедурных знаний.

**Знать:** методы критического анализа проблемных ситуаций

**Знать:** методики самооценки, самоконтроля и саморазвития

#### **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 аттестации; 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 руково-

дителем; 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) соизмерение 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.

## **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

**Уметь:** определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

**Уметь:** Разрабатывать стратегию достижения поставленной цели

### **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 во-

просов 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.

### **Тематика докладов с презентацией**

1. Классификация ошибок, возникающих при оценке персонала
2. Современные интернет технологии в подборке и оценке персонала
3. Структура процедуры оценки персонала в организации
4. Определения понятий «Оценка персонала» и «аттестация персонала» в работах отечественных ученых

### **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.

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

**ВЛАДЕТЬ наиболее общими, универсальными методами действий, познавательными, творческими, социально-личностными навыками.**

**Владеть:** методиками самооценки, самоконтроля и саморазвития с учетом имеющихся ресурсов, профессионального и личностного развития, исходя из этапов карьерного роста и требований рынка труда

**Владеть:** владеть методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.

### **Тесты для высокого 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 после-

дующих 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 беседы 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 аттестации; 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) соизмерение 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.

### **Тематика докладов с презентацией**

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

### **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.

### ***Итоговое тестирование***

3. 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.
4. 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.
5. Анализ документов потенциальных сотрудников отражает метод:
  - а) «ассесмент-центр»;
  - б) программированного контроля;
  - в) биографический;

- г) «360-градусная» аттестация.
6. 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.
5. Особые сочетания нежелательных индивидуальных качеств, препятствующих успеху в работе, называют:
- а) рабочими препятствиями;
  - б) компетенциями;
  - в) отрицательным и критериям и;
  - г) деструкторами.
6. К критериям профессиональной деятельности сотрудника относят:
- а) ответственность;
  - б) опыт работы;
  - в) квалификацию;
  - г) прибыль компании;
  - д) качество работы;
  - е) исполнительность
  - ж) доброжелательность.
7. 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.
8. К инструментам оценки можно отнести:
- а) шкалы;
  - б) интервью;
  - в) анкеты;
  - г) оценочные формы;
  - д) оценку по компетенциям;
  - е) «360-градусную» аттестацию.
9. 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.

10. 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.

11. 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.

12. 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.

13. 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.

14. К положительным сторонам применения психологических методов оценки относят:

- а) высокую детализацию оценки;
- б) широкий инструментальный 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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).

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

- а) временные затраты];
- б) невозможность оценить руководителей высшего звена;
- в) невозможность оценить рядовых сотрудников;
- г) Владеть: владеть методами планирования критического анализа проблемных ситуаций, на основе системного подхода.

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.

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

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»?
17. В рамках методологии СВА спецификация должна состоять из следующих частей:
18. Установление личных целей является элементом системы
19. Ограниченный набор ключевых задач для сотрудника на аттестационный период - это
20. Кто может принять участие в оценке сотрудника помимо менеджера по персоналу?
21. Методы оценки, при которых сотрудников оценивает непосредственный руководитель, являются

22. Методы, которые ориентированы в прошлое и не учитывают долгосрочные перспективы развития организации и сотрудника, называются
23. 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
24. Какие группы методов условно различают в целевых и плановых оценках, а также в текущих оценках?
25. На какие вопросы необходимо найти ответы для оптимальной организации ресурсов во время оценки персонала?
26. Каковы задачи оценки профессиональной деятельности в стратегическом плане?
27. Управление человеческими ресурсами состоит из ряда взаимосвязанных элементов, образующих цикл менеджмента человеческих ресурсов:
28. Предпосылки успешной активной работы по исполнению заключаются в возможностях исполнителей
29. Какие факторы учитываются при проведении оценки эффективности труда?
30. Показатели, по которым оценивают сотрудников, называются
31. Какие составляющие работы необходимо проанализировать для составления анкеты, которая будет использована для оценки эффективности деятельности сотрудника?
32. Стандарты поведения, которые наблюдаются в действиях человека, обладающего конкретной компетенцией, называются
33. Что обеспечивает эффективный план разработки системы компетенций

#### **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 тестовый контроль, устный опрос, решение ситуационных задач. 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.

Промежуточная аттестация – 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.

Рейтинг личностных качеств - оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.

Рейтинг сформированности прикладных практических требований - оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».

В рамках балльно-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 балл и более.

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

Уровень развития компетенций оценивается с помощью рейтинговых баллов.

| Рейтинги  | Характеристика рейтингов  | Максимум баллов |
|---|---|-----------------|
| 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               |
| Рейтинг личностных качеств                                  | Оценка личностных качеств обучающихся, проявленных ими в процессе реализации дисциплины (модуля) (дисциплинированность, посещаемость учебных занятий, сдача вовремя контрольных мероприятий, ответственность, инициатива и др.) | 10              |
| Рейтинг сформированности прикладных практических требований | Оценка результата сформированности практических навыков по дисциплине (модулю), определяемый преподавателем перед началом проведения промежуточной аттестации и оценивается как «зачтено» или «не зачтено».                     | +               |
| Промежуточная аттестация                                    | 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.     | 25              |
| Итоговый рейтинг  | Определяется путём суммирования всех рейтингов  | 100             |

Общий рейтинг по дисциплине складывается из рубежного, творческого, рейтинга личностных качеств, рейтинга сформированности прикладных практических требований, промежуточной аттестации зачета.

Рубежный рейтинг – результат текущего 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, результаты выполнения лабораторных и практических заданий. В качестве практических заданий могут вы-

ступать кроссворды по темам, или расчетно-графические задания движения персонала, микропроекты и т.п.

### **Критерии оценивания:**

*«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.