

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Рабочая программа дисциплины

Современные методы оценки персонала

<i>Направление подготовки</i>	Управление персоналом
<i>Код</i>	38.03.03
<i>Направленность (профиль)</i>	Управление персоналом организации и государственной службы
<i>Квалификация выпускника</i>	Бакалавр

Москва
2022

1. Перечень кодов компетенций, формируемых дисциплиной в процессе освоения образовательной программы

Группа компетенций	Категория компетенций	Код
Профессиональные		ПК-2

2. Компетенции и индикаторы их достижения

Код компетенции	Формулировка компетенции	Индикаторы достижения компетенции
ПК-2	Способен использовать знания основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме	ПК-2.2 разрабатывает и внедряет программы и процедуры подбора и отбора персонала ПК-2.3 разрабатывает планы, определяет ресурсы, выбирает средства и методы проведения деловой оценки персонала при найме

3. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине и критериев оценки результатов обучения по дисциплине

3.1. Описание планируемых результатов обучения по дисциплине

Планируемые результаты обучения по дисциплине представлены дескрипторами (знания, умения, навыки).

Дескрипторы по дисциплине	Знать	Уметь	Владеть
Код	ПК-2		

компетенции	
<p>основное содержание ключевых направлений в оценке персонала, основные требования, предъявляемые к должностям, группы параметров и их содержания; критерии подбора и расстановки персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; современные методы деловой оценки персонала при найме</p>	<p>разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, внедрять современные методы оценки, применять методы деловой оценки персонала при найме; формулировать цели и задачи подбора и расстановки персонала, основ найма; анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять её ключевые элементы, оценивать их влияние на эффективность персонала организации и госслужбы; анализировать потребности в персонале организации и госслужбы и составлять программы и процедуры подбора и отбора персонала</p>
	<p>навыками и методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике; навыками оценки групп параметров требований к должностям; методами и инструментами подбора, отбора и расстановки персонала, найма; процедурами деловой оценки персонала</p>

4. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные методы оценки персонала» является дисциплиной части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана ОПОП.

Данная дисциплина взаимосвязана с другими дисциплинами, такими как: «Маркетинг персонала», «Управление карьерой», «Управление социальным развитием персонала», «Организация кадровой службы».

Изучение дисциплины позволит обучающимся реализовывать профессиональные компетенции в профессиональной деятельности.

В рамках освоения программы бакалавриата выпускники готовятся к решению задач профессиональной деятельности следующих типов: организационно-управленческий.

Профиль (направленность) программы установлен путем его ориентации на сферу профессиональной деятельности выпускников: Управление персоналом организации и государственной службы.

5. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Формы обучения
	Очная
Общая трудоемкость: зачетные единицы/часы	4/144

Контактная работа:		
Занятия лекционного типа		18
Занятия семинарского типа		36
Промежуточная аттестация: экзамен		18
Самостоятельная работа (СРС)		72
в т. ч. курсовая работа		10

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам / разделам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

6.1. Распределение часов по разделам/темам и видам работы

6.1.1. Очная форма обучения

№ п/ п	Раздел/тема	Виды учебной работы (в часах)						
		Контактная работа						Самостоятельная работа
		Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				
		Лекции	Иные учебные занятия	Практические занятия	Семинары	Лабораторные работы	Иные занятия	
1.	Роль и место оценки персонала в системе управления персоналом	2		4				8
2.	Методологические проблемы оценки персонала организации	2		4				8
3.	Традиционные и современные методы оценки персонала организации	2		4				8
4.	Методы оценки персонала при найме. Психологические методы оценки персонала.	3		8				16
5.	Аттестация персонала организации	2		4				5

6.	Аттестация государственных служащих Российской Федерации	2		4				6
7.	Центр оценки как метод комплексной оценки персонала	2		4				6
8.	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации.	3		4				5
Курсовая работа								10
Итого		18		36				72
Промежуточная аттестация								18

6.2. Программа дисциплины, структурированная по темам / разделам

6.2.1. Содержание лекционного курса

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание лекционного занятия</i>
1.	Роль и место оценки персонала в системе управления персоналом	<p>Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование руководителем организации. Место оценки персонала в системе работы с персоналом организации. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная.</p> <p>Развитие законодательства по вопросам оценки персонала в советский период. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации.</p> <p>Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.</p>
2.	Методологические проблемы оценки персонала организации	<p>Изменение оценки персонала вследствие развития техники и технологий. Современная система оценки персонала. Содержание трудового потенциала работника. Место оценки персонала в теории труда. Основные профессионально важные качества человека, необходимые для выполнения трудовой деятельности. Качество труда.</p>

		<p>Интеллектуальный и традиционный труд. Компетентность человека.</p> <p>Понятие технологии оценки. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. Выбор методики для оценки персонала.</p> <p>Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность.</p> <p>Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности оценки персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p>
3.	Традиционные и современные методы оценки персонала организации	<p>Качественные методы оценки. Биографические методы оценки. Метод наблюдения. Анкетирование. Интервью (собеседование). Метод оценки по решающей ситуации. Метод критических случаев.</p> <p>Количественные методы оценки. Ранжирование. Метод балльной оценки. Метод коэффициентов. Автоматизированные методы оценки.</p> <p>Комбинированные методы оценки. Метод эталона. Метод вынужденного выбора. Описательный метод. Экспертный метод. Тестирование. Деловая игра. Экзамен. Аттестация персонала.</p> <p>Современные методы оценки персонала. Метод ассесмент-центр. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей BSC. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.</p>
4.	Методы оценки персонала при найме. Психологические методы оценки персонала.	<p>Психологические методы в системе методов оценки персонала. Виды психологических тестов: личностные, мотивационные, когнитивные, интеллектуальные, проективные. Сравнение эффективности методов оценки персонала.</p> <p>Методы оценки социально-психологических свойств личности. Тест Сонди. Миннесотский многоаспектный личностный опросник. Многофакторный личностный опросник Кэттелла. Фрайбургский личностный опросник. Биографический опросник. Опросник социально-психологической адаптации. Опросник Кейрси. Тест Леонгарда-Шмишека.</p> <p>Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций</p>

		<p>работника. Диагностика принятия других. Тест на поведение в конфликтной ситуации. Тест профессионального личностного типа Голланда. Методика определения профессиональных предпочтений. Шкала толерантности к неопределённости Баднера. Опросник выгорания Маслач. Опросник стратегии преодоления стрессовых ситуаций.</p>
5.	<p>Аттестация персонала организации</p>	<p>Аттестация: понятие, решаемые задачи. Отличие аттестации от оценки знаний. Правовой статус аттестации. Формы аттестации. Классификация аттестации по профессиональному признаку. Периодичность и цели проведения аттестации. Принципы аттестации: гласность, демократизм, результативность, объективность. Критерии оценочных показателей при аттестации персонала организации.</p> <p>Основные этапы проведения аттестации: подготовительная работа, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации и принятие мер по ее итогам.</p> <p>Методическая подготовка. Организационная подготовка: графики проведения аттестации, состав комиссий, категории аттестуемого персонала, нормативные документы.</p> <p>Порядок проведения аттестации. Работа с документами. Установление оценки аттестуемому работнику организации</p>
6.	<p>Аттестация государственных служащих Российской Федерации</p>	<p>Государственная гражданская службы РФ в системе государственной службы России.</p> <p>Правовой статус, категории, должности государственных гражданских служащих.</p> <p>Квалификационные требования к должностям гражданской службы в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.</p> <p>Аттестация гражданских служащих: понятие, цели, задачи. Категории аттестуемых. Состав аттестационных комиссий. Аттестационные документы. Результаты аттестации. Формирование кадрового резерва. Квалификационный экзамен</p>
7.	<p>Центр оценки как метод комплексной оценки персонала</p>	<p>Понятие центра оценки. Центр оценки персонала как испытательное подразделение. Центр оценки - метод комплексной оценки персонала организации. История развития метода. Содержание метода: деловые игры, интервью, тесты. Разбор деловых бумаг. Собеседование с претендентом на</p>

		<p>должность.</p> <p>Современная практика применения центра оценки в России. Обзор практики метода оценки в России, подготовленный Федерацией оценки персонала: типичный центр оценки, стандарт центр оценки, сравнение с зарубежной практикой. Цели и продолжительность, проводимых центров оценки в организациях.</p>
8.	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации.	<p>Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации. Правовой статус руководителя организации. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда руководителя всех уровней.</p> <p>Система показателей оценки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителя организации. Оценка служебной деятельности руководителей государственных унитарных предприятий.</p> <p>Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Система показателей оценки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителей среднего звена.</p> <p>Оценка управленческого потенциала руководителя. Управленческие компетенции: уровень квалификации, оптимизация процесса управления людьми, анализ проблем и принятие решений, поддержание дисциплины.</p>

6.2.2.Содержание практических занятий

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы (раздела) дисциплины</i>	<i>Содержание практического занятия</i>
1.	Роль и место оценки персонала в системе управления персоналом	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации. 2. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная. 3. Развитие законодательства по оценке персонала организаций: правовая преемственность, нерешенные проблемы, требования современности. 4. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации.

		5. Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.
2.	Методологические проблемы оценки персонала организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теоретические проблемы оценки персонала организации. 2. Технологические проблемы оценки персонала организации. 3. Методологические проблемы современной системы оценки персонала. 4. Основные профессионально важные качества человека, необходимые для выполнения трудовой деятельности. Компетентность человека. 5. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. 6. Выбор методики для оценки персонала. 7. Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность.
3.	Традиционные и современные методы оценки персонала организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Качественные методы оценки. Биографические методы оценки. Метод наблюдения. Анкетирование. Интервью (собеседование). Метод оценки по решающей ситуации. Метод критических случаев. 2. Количественные методы оценки. Ранжирование. Метод балльной оценки. Метод коэффициентов. Автоматизированные методы оценки. 3. Комбинированные методы оценки. Метод эталона. Метод вынужденного выбора. Описательный метод. Экспертный метод. Тестирование. Деловая игра. Экзамен. Аттестация персонала. 4. Современные методы оценки персонала. Метод ассессмент-центр. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей BSC. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.
4.	Методы оценки персонала при	1. Виды психологических тестов:

	<p>наиме. Психологические методы оценки персонала.</p>	<p>личностные, мотивационные, когнитивные интеллектуальные, проективные. Сравнение эффективности методов оценки персонала.</p> <p>2. Методология и технология разработки аналитической профессиограммы на основе описательно-технологических характеристик профессии.</p> <p>3. Методы оценки социально-психологических свойств личности. Тест Сонди. Миннесотский многоаспектный личностный опросник. Многофакторный личностный опросник Кэттелла. Фрайбургский личностный опросник. Биографический опросник. Опросник социально-психологической адаптации. Опросник Кейрси. Тест Леонгарда- Шмишека.</p> <p>4. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника. Диагностика принятия других. Тест на поведение в конфликтной ситуации. Тест профессионального личностного типа Голланда.</p> <p>5. Методика определения профессиональных предпочтений. Шкала толерантности к неопределённости Баднера. Опросник выгорания Маслач. Опросник стратегии преодоления стрессовых ситуаций.</p>
5.	<p>Аттестация персонала организации</p>	<p>1. Оценочная беседа начальника отдела маркетинга с подчиненным сотрудником отдела.</p> <p>2. Цели и принципы проведения аттестации: гласность, демократизм, результативность, объективность.</p> <p>3. Критерии оценочных показателей при аттестации персонала организации.</p> <p>4. Этапы проведения аттестации: подготовительная работа, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации и принятие мер по ее итогам.</p> <p>5. Методическая подготовка. Организационная подготовка: графики проведения аттестации, состав комиссий, категории аттестуемого персонала, нормативные документы.</p> <p>6. Порядок проведения аттестации. Работа с документами. Установление оценки аттестуемому работнику организации.</p>
	<p>Аттестация государственных</p>	<p>1. Правовой статус, категории,</p>

6.	служащих Российской Федерации	<p>должности государственных гражданских служащих.</p> <p>2. Квалификационные требования к должностям гражданской службы в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.</p> <p>3. Категории аттестуемых. Состав аттестационных комиссий. Аттестационные документы. Результаты аттестации. Формирование кадрового резерва. Квалификационный экзамен.</p>
7.	Центр оценки как метод комплексной оценки персонала	<p>1. Центр оценки - метод комплексной оценки персонала организации.</p> <p>2. История развития метода.</p> <p>3. Содержание метода: деловые игры, интервью, тесты.</p> <p>4. Собеседование с претендентом на должность.</p> <p>5. Современная практика применения центра оценки в России.</p> <p>6. Обзор практики метода оценки в России, подготовленный Федерацией оценки персонала: типичный центр оценки, стандарт центр оценки, сравнение с зарубежной практикой.</p> <p>7. Цели и продолжительность, проводимых центров оценки в организациях.</p>
8.	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации.	<p>1. Анализ квалификации и результативности труда руководителя организации.</p> <p>2. Правовой статус руководителя организации.</p> <p>3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда руководителя всех уровней.</p> <p>4. Анализ служебной деятельности руководителей государственных унитарных предприятий.</p> <p>5. Анализ руководителей среднего звена управления в организации.</p> <p>6. Система показателей оценки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителей среднего звена.</p> <p>7. Анализ управленческого потенциала руководителя.</p>

	8. Требования к кандидату на замещение вакантной должности руководителя.
--	--

6.2.3.Содержание самостоятельной работы

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Содержание самостоятельной работы
1.	Роль и место оценки персонала в системе управления персоналом	<p>Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование руководителем организации. Место оценки персонала в системе работы с персоналом организации. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная.</p> <p>Развитие законодательства по вопросам оценки персонала в советский период. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации.</p> <p>Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.</p>
2.	Методологические проблемы оценки персонала организации	<p>Изменение оценки персонала вследствие развития техники и технологий. Современная система оценки персонала. Содержание трудового потенциала работника. Место оценки персонала в теории труда. Основные профессионально важные качества человека, необходимые для выполнения трудовой деятельности. Качество труда. Интеллектуальный и традиционный труд. Компетентность человека.</p> <p>Понятие технологии оценки. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. Выбор методики для оценки персонала.</p> <p>Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность.</p> <p>Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности оценки персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.</p>
3.	Традиционные и современные методы	Качественные методы оценки. Биографические методы оценки. Метод наблюдения. Анкетирование.

	оценки персонала организации	<p>Интервью (собеседование). Метод оценки по решающей ситуации. Метод критических случаев.</p> <p>Количественные методы оценки. Ранжирование. Метод балльной оценки. Метод коэффициентов. Автоматизированные методы оценки.</p> <p>Комбинированные методы оценки. Метод эталона. Метод вынужденного выбора. Описательный метод. Экспертный метод. Тестирование. Деловая игра. Экзамен. Аттестация персонала.</p> <p>Современные методы оценки персонала. Метод ассесмент-центр. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей BSC. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.</p>
4.	Методы оценки персонала при найме. Психологические методы оценки персонала.	<p>Психологические методы в системе методов оценки персонала. Виды психологических тестов: личностные, мотивационные, когнитивные, интеллектуальные, проективные. Сравнение эффективности методов оценки персонала.</p> <p>Методы оценки социально-психологических свойств личности. Тест Сонди. Миннесотский многоаспектный личностный опросник. Многофакторный личностный опросник Кэттелла. Фрайбургский личностный опросник. Биографический опросник. Опросник социально-психологической адаптации. Опросник Кейрси. Тест Леонгарда-Шмишека.</p> <p>Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника. Диагностика принятия решений. Тест на поведение в конфликтной ситуации. Тест профессионального личностного типа Голланда. Методика определения профессиональных предпочтений. Шкала толерантности к неопределённости Баднера. Опросник выгорания Маслач. Опросник стратегии преодоления стрессовых ситуаций.</p>
5.	Аттестация персонала организации	<p>Аттестация: понятие, решаемые задачи. Отличие аттестации от оценки знаний. Правовой статус аттестации. Формы аттестации. Классификация аттестации по профессиональному признаку. Периодичность и цели проведения аттестации. Принципы аттестации: гласность, демократизм, результативность, объективность. Критерии оценочных показателей при аттестации персонала организации.</p>

		<p>Основные этапы проведения аттестации: подготовительная работа, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации и принятие мер по ее итогам.</p> <p>Методическая подготовка. Организационная подготовка: графики проведения аттестации, состав комиссий, категории аттестуемого персонала, нормативные документы.</p> <p>Порядок проведения аттестации. Работа с документами. Установление оценки аттестуемому работнику организации</p>
6.	Аттестация государственных служащих Российской Федерации	<p>Государственная гражданская службы РФ в системе государственной службы России.</p> <p>Правовой статус, категории, должности государственных гражданских служащих.</p> <p>Квалификационные требования к должностям гражданской службы в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.</p> <p>Аттестация гражданских служащих: понятие, цели, задачи. Категории аттестуемых. Состав аттестационных комиссий. Аттестационные документы. Результаты аттестации. Формирование кадрового резерва. Квалификационный экзамен</p>
7.	Центр оценки как метод комплексной оценки персонала	<p>Понятие центра оценки. Центр оценки персонала как испытательное подразделение. Центр оценки - метод комплексной оценки персонала организации. История развития метода. Содержание метода: деловые игры, интервью, тесты. Разбор деловых бумаг. Собеседование с претендентом на должность.</p> <p>Современная практика применения центра оценки в России. Обзор практики метода оценки в России, подготовленный Федерацией оценки персонала: типичный центр оценки, стандарт центр оценки, сравнение с зарубежной практикой. Цели и продолжительность, проводимых центров оценки в организациях.</p>
8.	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации.	<p>Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации. Правовой статус руководителя организации. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда руководителя всех уровней.</p> <p>Система показателей оценки</p>

		<p>производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителя организации. Оценка служебной деятельности руководителей государственных унитарных предприятий.</p> <p>Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Система показателей оценки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителей среднего звена.</p> <p>Оценка управленческого потенциала руководителя. Управленческие компетенции: уровень квалификации, оптимизация процесса управления людьми, анализ проблем и принятие решений, поддержание дисциплины.</p>
--	--	---

7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Предусмотрены следующие виды контроля качества освоения конкретной дисциплины:

- текущий контроль успеваемости
- промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине оформлен в **ПРИЛОЖЕНИИ** к РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины в процессе обучения.

7.1 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей аттестации по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы)	Наименование оценочного средства
1.	Роль и место оценки персонала в системе управления персоналом	Опрос, тестирование
2.	Методологические проблемы оценки персонала организации	Опрос, тестирование, исследовательский проект
3.	Традиционные и современные методы оценки персонала организации	Опрос, деловая игра, информационный проект, ситуационные задания
4.	Методы оценки персонала при найме. Психологические методы	Опрос, проблемно-аналитическое задание, ситуационные задания

	оценки персонала.	
5.	Аттестация персонала организации	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект.
6.	Аттестация государственных служащих Российской Федерации	Опрос, проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект
7.	Центр оценки как метод комплексной оценки персонала	Опрос, проблемно-аналитическое задание, исследовательский проект
8.	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации.	Опрос, проблемно-аналитическое задание, информационный проект, тестирование

7.2 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в процессе текущего контроля

Примерный перечень вопросов

1. Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование руководителем организации.
2. Место оценки персонала в системе работы с персоналом организации.
3. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная.
4. Развитие законодательства по вопросам оценки персонала в советский период.
5. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации.
6. Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.
7. Содержание трудового потенциала работника.
8. Место оценки персонала в теории труда.
9. Основные профессионально важные качества человека, необходимые для выполнения трудовой деятельности.
10. Качество труда.
11. Интеллектуальный и традиционный труд.
12. Компетентность человека.
13. Понятие технологии оценки.
14. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации.
15. Выбор методики для оценки персонала.
16. Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность.
17. Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности оценки персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.
18. Качественные методы оценки.
19. Биографические методы оценки.

20. Метод наблюдения.
21. Анкетирование.
22. Интервью (собеседование).
23. Метод оценки по решающей ситуации.
24. Метод критических случаев.
25. Количественные методы оценки.
26. Ранжирование.
27. Метод балльной оценки.
28. Метод коэффициентов.
29. Автоматизированные методы оценки.
30. Комбинированные методы оценки.
31. Метод эталона.
32. Метод вынужденного выбора.
33. Описательный метод.
34. Экспертный метод.
35. Тестирование.
36. Деловая игра.
37. Экзамен.
38. Аттестация персонала.
39. Современные методы оценки персонала.
40. Метод ассесмент-центр.
41. Метод управления по целям. С
42. Система сбалансированных показателей BSC.
43. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI.

Типовые тестовые задания

1. Целью оценки персонала является:
 - А) изучение степени подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности;
 - Б) выявление уровня его потенциальных возможностей для определения перспектив профессионального и должностного роста;
 - В) все перечисленное.

2. Оценка персонала позволяет руководителям более эффективно провести такие кадровые процедуры, как:
 - А) подбор персонала;
 - Б) внутриорганизационные перемещения;
 - В) зачисления в состав резерва для продвижения;
 - Г) все перечисленные.

3. Значение оценки персонала высоко потому, что она:
 - А) влечет за собой дополнительные затраты на содержание отделов кадров;
 - Б) связывает, объединяет все элементы системы управления персоналом в единое
 - В) формирует дополнительные информационные материалы к анализу.

4. Оценка персонала - это системная технология:
 - А) требующая специальной подготовки;
 - Б) не требующая специальной подготовки;

В) не требующая профессиональной подготовки.

5. Посредством оценки персонала реализуются функции:

- А) правовая, мотивационная, платежно-расчетная;
- Б) административная, мотивационная, информационная;
- В) административная, аналитическая, прогностическая.

6. Административная функция оценки работника реализуется как реакция на результаты труда работника посредством:

- А) повышения по службе;
- Б) перевода на другую работу;
- В) прекращения трудового договора;
- Г) всего перечисленного.

7. В настоящее время в современном российском законодательстве понятие (термин) «оценка персонала организации»:

- А) закреплено;
- Б) не закреплено;
- В) не совсем закреплено.

8. Понятие (термин) «аттестация работников» закреплен в Трудовом кодексе Российской Федерации:

- А) в четырех статьях – 70-73;
- Б) в двух статьях – 81-82;
- В) в трех статьях – 91-93.

9. Часть 2 статьи 81 ТК РФ предусматривает, что порядок проведения аттестации устанавливается:

- А) трудовым законодательством;
- Б) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- В) локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников;
- Г) всем перечисленным.

10. Поскольку реализация п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ связана с наличием актов локального нормотворчества, то одновременно создателем и исполнителем правил при аттестации работника является:

- А) работодатель;
- Б) профсоюз;
- В) ассоциация работодателей.

11. Содержание оценки персонала изменяется вслед:

- А) за доминирующей экономической парадигмой и промышленным укладом;
- Б) за доминирующей социальной теорией и технологическим укладом;
- В) за доминирующей экономической теорией и технологическим укладом.

12. В настоящее время устоявшимся является мнение, что оценка персонала осуществляется для определения соответствия работника вакантному или занимаемому

рабочему месту (должности) и выполняется тремя способами, составляющими в совокупности систему оценки персонала:

- А) оценка здоровья работника, оценка вклада подразделения, аттестация кадров;
- Б) оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров;
- В) оценка квалификации работника, оценка особого вклада, аттестация рабочих.

13. При оценке потенциала работника работодатель выясняет:

- А) профессиональные знания и умения, производственный опыт, деловые и нравственные качества работника;
- Б) психологию личности, здоровье и работоспособность, уровень общей культуры работника;
- В) все перечисленное.

14. Профессиограммы - определенным образом сформированные характеристики различных видов профессиональной деятельности, имеющие определенный _____? и нацеленные на решение практически значимых _____?.

- А) порядок (последовательность, схему); целей;
- Б) алгоритм (последовательность, схему); задач;
- В) идеологический ракурс; финансовых задач.

15. Память работника, являясь профессионально важным качеством может рассматриваться как произвольная и _____? долговременная и _____?, логическая и _____? .

- А) непроизводительная, кратковременная, алогическая.
- Б) непроизвольная, долгосрочная, нелогическая;
- В) непроизвольная, кратковременная, образная.

16. Традиционное противоречие между трудом и отдыхом стирает:

- А) интеллектуальный труд;
- Б) репродуктивный труд;
- В) труд в саду на даче.

17. Может ли быть квалификация социально сконструированной?

- А) считается, что так часто бывают;
- Б) да, всегда;
- В) нет, никогда.

18. Технология оценки представляет собой:

- А) логичную схему использования конкретного метода оценке персонала;
- Б) использование всех существующих подходов к оценке персонала;
- В) логичную схему поэтапного и комплексного использования всех существующих подходов к оценке персонала.

19. На практике при оценке персонала невозможно реализовать все подходы к оценке, и тогда при выборе складывается вариант, в котором имеется:

- А) комбинация некоторых, но не всех подходов;
- Б) детально разработанный один подход;
- В) два, взаимно обусловленных, подхода.

20. При оценке персонала, как фактора выбора стратегии компании, представляется целесообразным акцентировать внимание:
- А) на финансовом состоянии компании;
 - Б) на оценке деловых качеств работников;
 - В) на анализе договорной практики компании.
21. Основу биографических методов оценки персонала составляет анализ:
- А) сведений о работнике, формируемых производственно-экономическим отделом организации;
 - Б) документальных сведений о работнике, формируемых отделом кадров организации;
 - В) сведений о работнике, формируемых бухгалтерией организации.
22. В рабочей обстановке наблюдение руководством за работником происходит:
- А) постоянно по причине служебных отношений;
 - Б) при использовании методов нормирования труда;
 - В) в указанных случаях.
23. Анкета - специально разработанный вопросник с перечнем:
- А) определенным образом подобранных вопросов и вариантов ответа;
 - Б) вопросов и ответов;
 - В) определенным образом подобранных задач и вариантов решений.
24. Критериальное интервью с кандидатом на вакантную должность представляет собой:
- А) общение кадрового работника с кандидатом по системе критериев, подготовленных руководством компании по качеству продукции;
 - Б) ряд заранее подготовленных вопросов, направленных на проявление кандидатом требуемого поведения в предлагаемых ситуациях в будущей работе в данной компании;
 - В) беседу о сложностях работы в компании.
25. Письменное заполнение анкеты позволяет получить дополнительную информацию о кандидате на рабочее место и обратить внимание:
- А) на личную организованность кандидата;
 - Б) на элементарную грамотность кандидата;
 - В) на психологические особенности кандидата ;
 - Г) на все перечисленное.
26. В методе управления по целям ставятся 3-5 целей, которые позволяют:
- А) более объективно оценить деятельность сотрудника;
 - Б) учесть не только краткосрочные результаты, но и выполнение стратегических целей;
 - В) оценить качество работы руководителей;
 - Г) выполнить все перечисленное.
27. В основе концепции сбалансированной системы показателей заложена мысль о том, что при оценке результативности компании следует учитывать различные аспекты _____?: финансы, клиенты, процессы и потенциал компании, что представлено в виде соответствующего набора _____?, в том числе квалификации сотрудников.
- А) бизнеса; перспектив улучшений;

- Б) трудового коллектива; планов развития;
- В) собственности; решений по стабилизации финансов организации.

28. Ключевые показатели эффективности как инструмент управления позволяют:

- А) четко формулировать цели, выражать их количественно;
- Б) вести мониторинг результатов (оценивать степень достижения целей);
- В) транслировать цели на все уровни управления ("дерево показателей и нормативов" становится инструментом согласования стратегического и операционного планов);
- Г) выполнять все перечисленное.

29. Метод оценки «360-градусов» - это изучение персонала с помощью анкетирования, основанное на оценке каждым сотрудником:

- А) себя и своих сослуживцев по ключевым компетенциям;
- Б) подчиненных и руководства по ключевым компетенциям;
- В) всех перечисленных.

30. Метод оценки по компетенциям состоит в создании:

- А) примерных профилей должностей и сравнении с ними профилей лучших работников;
- Б) идеальных профилей должностей и сравнении с ними профилей оцениваемых лиц;
- В) усредненных профилей должностей и сравнении с ними должностных обязанностей сотрудников.

Проблемно-аналитические задания

Практические задания:

Задание 1.

В лекционном материале выберите одну из методик оценки персонала; в интернете на сайте психологических тестов ответьте на вопросы теста, соответствующего методике; рассмотрите результаты тестирования.

1. Выберите одну из методик оценки социально-психологических свойств личности.
2. Выберите одну из методик оценки исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.

Источник: Психологические тесты.

Задание 2. Вакансия

1. Составьте резюме претендента на руководящую должность (информацию себе, представляемую работодателю).
2. Подготовьте требования к кандидату на замещение вакантной должности руководителя.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Ситуационные задания

1. Охарактеризуйте особенности кадровой политики организации в части оценки персонала в условиях:

ВАРИАНТ 1: стабильной экономики в целом в стране, увеличения объемов производства в отрасли, увеличения заказов в организации;

ВАРИАНТ 2: нестабильной экономики в целом в стране, уменьшения объемов производства в отрасли, уменьшения заказов в организации.

2. Охарактеризуйте особенности методов оценки персонала при наличии организационных проблем в виде:

ВАРИАНТ 1: сопротивления оценке со стороны персонала при проведении процедур оценки;

ВАРИАНТ 2: типичных ошибок экспертов в процедурах оценки персонала.

3. Установите и обоснуйте приоритетность тех или иных методов оценки персонала наиболее целесообразных для оценки работников, занятых:

ВАРИАНТ 1: в промышленном производстве (на крупных заводах); **ВАРИАНТ 2:** в сельском хозяйстве.

Интерактивные задания (деловая игра)

Деловая игра 1

Участники деловой игры под руководством преподавателя делятся на несколько подгрупп: руководитель отдела маркетинга; оцениваемый сотрудник отдела; эксперты, которые наблюдают за ходом деловой игры и подводят итоги участия в ней каждой подгруппы. В процессе деловой игры ее участники меняются ролями.

Участники деловой игры разрабатывают состав показателей для деловой оценки (аттестации) сотрудника и определяют методы, с помощью которых оцениваются показатели. По результатам анализа исходных данных участники проводят оценочную беседу руководителя отдела маркетинга с подчиненным сотрудником.

Организация в связи с расширением своей деятельности произвела расчет потребностей в персонале. В организацию стали поступать резюме и анкеты кандидатов на вакантные должности, что позволило произвести предварительный отбор претендентов, которым и были разосланы письма с приглашением на собеседование.

В собеседовании участвуют: с одной стороны - специалисты отдела управления персоналом, других подразделений, для которых производится отбор на вакантную должность, руководитель организации, консультант по вопросам отбора персонала; с другой стороны - претендент (или претенденты) на должность.

Деловая игра 2

Для выполнения задания группа делится на небольшие команды по 3-4 человека. Каждая команда самостоятельно выбирает должность (специальность, профессию), по которой будет проводиться отбор кандидатов.

Цель игры: Освоение методики отбора и оценки персонала. Для выполнения задания группа делится на небольшие команды по 3-4 человека. Каждая команда самостоятельно выбирает должность (специальность, профессию), по которой будет проводиться отбор кандидатов.

Задание:

1 Студенты самостоятельно дают характеристику организации, в которую будет требоваться кандидат (сфера деятельности, размер, положение на рынке и т.п.). Также характеризуются особенности кадровой политики организации и корпоративная культура, стиль руководства, особенности коллектива.

2 Для выбранной должности разрабатывается должностная инструкция.

В дополнение к должностной инструкции проводится профессиографический анализ и разрабатывается профессиограмма.

3 На основе разработанных документов формируется и обосновывается список требований к кандидату на замещение вакантной должности.

4. Для качеств, в оценке которых предполагается использовать собеседование или анализ ситуаций, разработайте примерные вопросы (ситуации), позволяющие их оценить.

Имитируются условия и задачи работы кадровой службы. Подготовка, обоснование, разработка и реализация методики отбора и оценки персонала проводится каждой из подгрупп в диалоговом режиме и носит соревновательный характер.

Темы для исследовательских, информационных проектов:

Информационные проекты

1. Анализ системы оценки персонала.
2. Нетрадиционные методы оценки персонала.
3. Оценка сотрудников по ключевым показателям эффективности (KPI)
4. Модель компетенций сотрудника и стратегические цели компании.
5. Психологическая оценка способности к управленческой деятельности.
6. Оценка деятельности руководителей и исполнительской деятельности сотрудников.
7. Оценка результатов обучения, условий мотивации труда, соответствия требованиям корпоративной культуры, деятельности
8. Оценка персонала в современной организации.
9. Место оценочных технологий в системе управления персоналом.
10. Методы оценки: их специфика, достоинства и ограничения.
11. Оценка при приеме на работу.
12. Профессиональная, исполнительская и деловая оценка после окончания испытательного срока.
13. Методы оценки личностного потенциала и индивидуально-психологических особенностей.
14. Разработка индивидуального стиля деятельности по результатам оценки.
15. Использование методов психодиагностики при отборе кандидатов на работу.

Исследовательские проекты

1. Разработка методики оценки профессиональной компетентности при приеме на работу (при переводе на другую должность).
2. Оценка управленческого потенциала при формировании кадрового резерва.
3. Использование метода Центра оценки при отборе руководителей.
4. Оценка как метод повышения уровня мотивации персонала.
5. Роль оценки в системе планирования карьеры работников.
6. Разработка системы аттестации персонала организации.
7. Оценка в системе кадрового аудита.
8. Комплексная оценка персонала (мониторинг персонала).
9. Оценка персонала при формировании команды (в системе управления проектами).
10. Оценка эффективности работы управленческого персонала.
11. Разработка системы стимулирования персонала с использованием оценки результатов труда.
12. Использование метода Центра оценки при приеме на работу.
13. Ошибки, возникающие в процессе оценки и пути их преодоления.
14. Оценка результатов обучения в организации.

15. Оценка эффективности работы подразделения.
16. Опыт оценки персонала зарубежных компаний.
17. История методологии оценки персонала в России и за рубежом.

Тематика курсовых работ (представлена в ФОС)

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Все задания, используемые для текущего контроля формирования компетенций условно можно разделить на две группы:

1. задания, которые в силу своих особенностей могут быть реализованы только в процессе обучения на занятиях (например, дискуссия, круглый стол, диспут, мини-конференция);

2. задания, которые дополняют теоретические вопросы (практические задания, проблемно-аналитические задания, тест).

Выполнение всех заданий является необходимым для формирования и контроля знаний, умений и навыков. Поэтому, в случае невыполнения заданий в процессе обучения, их необходимо «отработать» до экзамена. Вид заданий, которые необходимо выполнить для ликвидации «задолженности» определяется в индивидуальном порядке, с учетом причин невыполнения.

1) Требование к теоретическому устному ответу

Оценка знаний предполагает дифференцированный подход к студенту, учет его индивидуальных способностей, степень усвоения и систематизации основных понятий и категорий по дисциплине. Кроме того, оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение использовать в ответе практический материал. Оценивается культура речи, владение навыками ораторского искусства.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала, использование профессиональных терминов, культура речи, навыки ораторского искусства. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда материал излагается исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно, при этом раскрываются не только основные понятия, но и анализируются точки зрения различных авторов. Обучающийся не затрудняется с ответом, соблюдает культуру речи.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но при ответе на вопрос допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

2) Творческие задания

Эссе – это небольшая по объему письменная работа, сочетающая свободные, субъективные рассуждения по определенной теме с элементами научного анализа. Текст должен быть легко читаем, но необходимо избегать нарочито разговорного стиля, сленга, шаблонных фраз. Объем эссе составляет примерно 2 – 2,5 стр. 12 шрифтом с одинарным интервалом (без учета титульного листа).

Критерии оценивания - оценка учитывает соблюдение жанровой специфики эссе, наличие логической структуры построения текста, наличие авторской позиции, ее научность и связь с современным пониманием вопроса, адекватность аргументов, стиль изложения, оформление работы. Следует помнить, что прямое заимствование (без оформления цитат) текста из Интернета или электронной библиотеки недопустимо.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; адекватность аргументов при обосновании личной позиции, стиль изложения.

Оценка *«хорошо»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение с выводами, полученными в результате рассуждения); но не прослеживается наличие четко определенной личной позиции по теме эссе; не достаточно аргументов при обосновании личной позиции

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, когда в целом определяется: наличие логической структуры построения текста (вступление с постановкой проблемы; основная часть, разделенная по основным идеям; заключение). Но не прослеживаются четкие выводы, нарушается стиль изложения

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если не выполнены никакие требования

3) Требование к решению ситуационной, проблемной задачи (кейс-измерители)

Студент должен уметь выделить основные положения из текста задачи, которые требуют анализа и служат условиями решения. Исходя из поставленного вопроса в задаче, попытаться максимально точно определить проблему и соответственно решить ее.

Задачи должны решаться студентами письменно. При решении задач также важно правильно сформулировать и записать вопросы, начиная с более общих и, кончая частными.

Критерии оценивания – оценка учитывает методы и средства, использованные при решении ситуационной, проблемной задачи.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся выполнил задание (решил задачу), используя в полном объеме теоретические знания и практические навыки, полученные в процессе обучения.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся в целом выполнил все требования, но не совсем четко определяется опора на теоретические положения, изложенные в научной литературе по данному вопросу.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся показал положительные результаты в процессе решения задачи.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся не выполнил все требования.

4) Интерактивные задания

Механизм проведения диспут-игры (ролевой (деловой) игры).

Необходимо разбиться на несколько команд, которые должны поочередно высказать свое мнение по каждому из заданных вопросов. Мнение высказывающейся команды

засчитывается, если противоположная команда не опровергнет его контраргументами. Команда, чье мнение засчитано как верное (не получило убедительных контраргументов от противоположных команд), получает один балл. Команда, опровергнувшая мнение противоположной команды своими контраргументами, также получает один балл. Побеждает команда, получившая максимальное количество баллов.

Ролевая игра, как правило, имеет фабулу (ситуацию, казус), распределяются роли, подготовка осуществляется за 2-3 недели до проведения игры.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, выполнения всех критериев.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

5) Комплексное проблемно-аналитическое задание

Задание носит проблемно-аналитический характер и выполняется в три этапа. На первом из них необходимо ознакомиться со специальной литературой.

Целесообразно также повторить учебные материалы лекций и семинарских занятий по темам, в рамках которых предлагается выполнение данного задания.

На втором этапе выполнения работы необходимо сформулировать проблему и изложить авторскую версию ее решения, на основе полученной на первом этапе информации.

Третий этап работы заключается в формулировке собственной точки зрения по проблеме. Результат третьего этапа оформляется в виде аналитической записки (объем: 2-2,5 стр.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерий оценивания - оценка учитывает: понимание проблемы, уровень раскрытия поставленной проблемы в плоскости теории изучаемой дисциплины, умение формулировать и аргументировано представлять собственную точку зрения, выполнение всех этапов работы.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

6) Исследовательский проект

Исследовательский проект – проект, структура которого приближена к формату научного исследования и содержит доказательство актуальности избранной темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, историографии, обобщение результатов, выводы.

Результаты выполнения исследовательского проекта оформляется в виде реферата (объем: 12-15 страниц.; 14 шрифт, 1,5 интервал).

Критерии оценивания - поскольку структура исследовательского проекта максимально приближена к формату научного исследования, то при выставлении учитывается доказательство актуальности темы исследования, определение научной проблемы, объекта и предмета исследования, целей и задач, источников, методов исследования, выдвижение гипотезы, обобщение результатов и формулирование выводов, обозначение перспектив дальнейшего исследования.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся демонстрирует значительное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, демонстрирует частичное понимание проблемы, большинство требований, предъявляемых к заданию, выполнены

Оценка *«неудовлетворительно»* ставится, если обучающийся демонстрирует непонимание проблемы, многие требования, предъявляемые к заданию, не выполнены.

7) Информационный проект (презентация)

Информационный проект – проект, направленный на стимулирование учебно-познавательной деятельности студента с выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации об объекте, оформление ее для презентации). Итоговым продуктом проекта может быть письменный реферат, электронный реферат с иллюстрациями, слайд-шоу, мини-фильм, презентация и т.д.

Информационный проект отличается от исследовательского проекта, поскольку представляет собой такую форму учебно-познавательной деятельности, которая отличается ярко выраженной эвристической направленностью.

Критерии оценивания - при выставлении оценки учитывается самостоятельный поиск, отбор и систематизация информации, раскрытие вопроса (проблемы), ознакомление студенческой аудитории с этой информацией (представление информации), ее анализ и обобщение, оформление, полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«отлично»* ставится в случае, когда обучающийся полностью раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 5 профессиональных терминов, широко использует информационные технологии, ошибки в информации отсутствуют, дает полные ответы на вопросы аудитории с примерами.

Оценка *«хорошо»* ставится, если обучающийся раскрывает вопрос (проблему), представляет информацию систематизировано, последовательно, логично, взаимосвязано, использует более 2 профессиональных терминов, достаточно использует информационные технологии, допускает не более 2 ошибок в изложении материала, дает полные или частично полные ответы на вопросы аудитории.

Оценка *«удовлетворительно»* ставится, если обучающийся, раскрывает вопрос (проблему) не полностью, представляет информацию не систематизировано и не совсем последовательно, использует 1-2 профессиональных термина, использует информационные

технологии, допускает 3-4 ошибки в изложении материала, отвечает только на элементарные вопросы аудитории без пояснений.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если вопрос не раскрыт, представленная информация логически не связана, не используются профессиональные термины, допускает более 4 ошибок в изложении материала, не отвечает на вопросы аудитории.

8) Дискуссионные процедуры

Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты, мини-конференции являются средствами, позволяющими включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Задание дается заранее, определяется круг вопросов для обсуждения, группы участников этого обсуждения.

Дискуссионные процедуры могут быть использованы для того, чтобы студенты:

– лучше поняли усвояемый материал на фоне разнообразных позиций и мнений, не обязательно достигая общего мнения;

– смогли постичь смысл изучаемого материала, который иногда чувствуют интуитивно, но не могут высказать вербально, четко и ясно, или конструировать новый смысл, новую позицию;

– смогли согласовать свою позицию или действия относительно обсуждаемой проблемы.

Критерии оценивания – оцениваются действия всех участников группы. Понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Соответствие реальной действительности решений, выработанных в ходе игры. Владение терминологией, демонстрация владения учебным материалом по теме игры, владение методами аргументации, умение работать в группе (умение слушать, конструктивно вести беседу, убеждать, управлять временем, бесконфликтно общаться), достижение игровых целей, (соответствие роли – при ролевой игре). Ясность и стиль изложения.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда все требования выполнены в полном объеме.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия полностью соответствуют заданным целям. Решения, выработанные в ходе игры, полностью соответствуют реальной действительности. Но некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены нормы общения, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающиеся в целом демонстрируют понимание проблемы, высказывания и действия в целом соответствуют заданным целям. Однако, решения, выработанные в ходе игры, не совсем соответствуют реальной действительности. Некоторые объяснения не совсем аргументированы, нарушены временные рамки, нарушен стиль изложения.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающиеся не понимают проблему, их высказывания не соответствуют заданным целям.

9) Тестирование

Является одним из средств контроля знаний обучающихся по дисциплине.

Критерии оценивания – правильный ответ на вопрос

Оценка «*отлично*» ставится в случае, если правильно выполнено 90-100% заданий

Оценка «*хорошо*» ставится, если правильно выполнено 70-89% заданий

Оценка «*удовлетворительно*» ставится в случае, если правильно выполнено 50-69% заданий

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если правильно выполнено менее 50% заданий

10) Требование к письменному опросу (контрольной работе)

Оценивается не только глубина знаний поставленных вопросов, но и умение изложить письменно.

Критерии оценивания: последовательность, полнота, логичность изложения, анализ различных точек зрения, самостоятельное обобщение материала. Изложение материала без фактических ошибок.

Оценка «*отлично*» ставится в случае, когда соблюдены все критерии.

Оценка «*хорошо*» ставится, если обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, знает практическую базу, но допускает несущественные погрешности.

Оценка «*удовлетворительно*» ставится, если обучающийся освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении материала, затрудняется с ответами, показывает отсутствие должной связи между анализом, аргументацией и выводами.

Оценка «*неудовлетворительно*» ставится, если обучающийся не отвечает на поставленные вопросы.

11) Требование к курсовой работе / курсовому проекту

Курсовая работа – одна из форм текущей аттестации знаний, полученных студентами при изучении дисциплины «Экономика организации (предприятия)». Тематика курсовых работ утверждается кафедрой.

Курсовая работа содержит, как правило, теоретическую часть — изложение позиций и подходов, сложившихся в науке по данному вопросу, и аналитическую (практическую часть) — содержащую анализ проблемы на примере различных организаций России.

Курсовая работа в обязательном порядке включает: оглавление (содержание), введение, теоретический раздел, практический раздел, заключение, список литературы (не менее 10 источников, изданных преимущественно в течение последних 5 лет).

Объем курсовой работы - 25-30 страниц. Работа должна быть напечатана на компьютере в текстовом редакторе Microsoft Word, шрифт Times New Roman, кегль 14, межстрочный интервал - 1,5. Выравнивание - «по ширине».

Подробные требования к содержанию, объему, структуре, оформлению курсовой работы содержатся в «Методических указаниях по выполнению курсовой работы».

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература:

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>

2. Аудит: проблемы оценки качества : монография / Е.И. Ерохина [и др.]. — Москва : Научный консультант, 2020. — 248 с. — ISBN 978-5-907330-06-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL:

<https://www.iprbookshop.ru/110585.html>

3. Захарова, Т. И. Оценка персонала : учебное пособие / Т. И. Захарова, Д. Е. Стюрина. — Москва : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — ISBN 978-5-374-00508-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>

8.2 Дополнительная литература:

1. Гуцыкова, С. В. Метод экспертных оценок: теория и практика / С. В. Гуцыкова. — 2-е изд. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 144 с. — ISBN 978-5-9270-0209-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88355.html>

2. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-9961-1577-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83739.html>

3. Моисеева, Е. Г. Управление персоналом. Современные методы и технологии : учебное пособие / Е. Г. Моисеева. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 139 с. — ISBN 978-5-4487-0039-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/68732.html>

4. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала : учебное пособие / Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 101 с. — ISBN 978-5-4486-0451-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/79759.html>

5. Система оценки персонала в организации : учебник / И. А. Иванова, Е. В. Камнева, И. А. Кохова [и др.] ; под редакцией М. В. Полевой. — Москва : Прометей, 2018. — 280 с. — ISBN 978-5-907003-87-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/94528.html>

8.3.Перечень периодических изданий:

<https://www.top-personal.ru/> - Журнал Управление персоналом

<https://www.hr-director.ru/> - Директор по персоналу

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

www.iprbookshop.ru - электронно-библиотечная система

<https://www.un.org/ru/> – официальный сайт ООН

<https://www.worldbank.org/> – официальный сайт Всемирного банка

<https://elibrary.ru/> – бесплатная электронная Интернет библиотека.

<https://znanium.com/> - Электронная библиотечная система Znanium

<http://www.consultant.ru/> - КонсультантПлюс.

<https://www.garant.ru/> - Гарант.

<https://www.top-personal.ru/> - Журнал Управление персоналом

<https://www.hr-director.ru/> - Директор по персоналу

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Успешное освоение данного курса базируется на рациональном сочетании нескольких видов учебной деятельности – лекций, практических занятий, самостоятельной работы. При этом самостоятельную работу следует рассматривать одним из главных звеньев полноценного высшего образования, на которую отводится значительная часть учебного времени.

Самостоятельная работа студентов складывается из следующих составляющих:

1. работа с основной и дополнительной литературой, с материалами интернета и конспектами лекций;
2. внеаудиторная подготовка к контрольным работам, выполнение докладов, рефератов и курсовых работ;
3. выполнение самостоятельных практических работ;
4. подготовка к экзамену непосредственно перед ними.

Для правильной организации работы необходимо учитывать порядок изучения разделов курса, находящихся в строгой логической последовательности. Поэтому хорошее усвоение одной части дисциплины является предпосылкой для успешного перехода к следующей. Задания, проблемные вопросы, предложенные для изучения дисциплины, в том числе и для самостоятельного выполнения, носят междисциплинарный характер и базируются, прежде всего, на причинно-следственных связях между компонентами окружающего нас мира. В течение семестра, необходимо подготовить рефераты (проекты) с использованием рекомендуемой основной и дополнительной литературы и сдать рефераты для проверки преподавателю. Важным составляющим в изучении данного курса является решение ситуационных задач и работа над проблемно-аналитическими заданиями, что предполагает знание соответствующей научной терминологии и т.д.

Для лучшего запоминания материала целесообразно использовать индивидуальные особенности и разные виды памяти: зрительную, слуховую, ассоциативную. Успешному запоминанию также способствует приведение ярких свидетельств и наглядных примеров. Учебный материал должен постоянно повторяться и закрепляться.

При выполнении докладов, творческих, информационных, исследовательских проектов особое внимание следует обращать на подбор источников информации и методику работы с ними.

Для успешной сдачи экзамена рекомендуется соблюдать следующие правила:

- Подготовка к экзамену должна проводиться систематически, в течение всего семестра.
- Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц до экзамена.
- Время непосредственно перед экзаменом лучше использовать таким образом, чтобы оставить последний день свободным для повторения курса в целом, для систематизации материала и доработки отдельных вопросов.

На экзамене высокую оценку получают студенты, использующие данные, полученные в процессе выполнения самостоятельных работ, а также использующие собственные выводы на основе изученного материала.

Учитывая значительный объем теоретического материала, студентам рекомендуется регулярное посещение и подробное конспектирование лекций.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного

обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. Терминальный сервер, предоставляющий к нему доступ клиентам на базе Windows Server 2016
2. Семейство ОС Microsoft Windows
3. Libre Office свободно распространяемый офисный пакет с открытым исходным кодом
4. Информационно-справочная система: Система КонсультантПлюс (Информационный комплекс)
5. Информационно-правовое обеспечение Гарант: Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ» (ЭПС «Система ГАРАНТ»)
6. Антивирусная система NOD 32
7. Adobe Reader. Лицензия проприетарная свободно-распространяемая.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

12.1 Учебная аудитория для проведения учебных занятий, предусмотренных программой бакалавриата, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели (стол, стул) на 34 посадочных места; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, веб-камера, экран, компьютер в сборе - 1 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32.

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения: Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype.

Подключение к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

12.2 Помещение для самостоятельной работы обучающихся.

Специализированная мебель:

Комплект учебной мебели на 30 посадочных мест; доска (маркерная) - 1 шт., комплект мебели для преподавателя – 1 шт.

Технические средства обучения:

Проектор, колонки, экран, компьютер в сборе для преподавателя - 1 шт., компьютер в сборе для обучающихся - 30 шт.

Перечень лицензионного программного обеспечения, в том числе отечественного производства: Windows 10, Microsoft Office 2016, Zoom, КонсультантПлюс, Система ГАРАНТ, Антивирус NOD32, 1С:Предприятие 8 (Зарплата и управление персоналом; Зарплата и кадры государственного учреждения).

Перечень свободно распространяемого программного обеспечения:

Adobe Acrobat Reader DC, Google Chrome, LibreOffice, Skype, Gimp, Paint.net, AnyLogic, Inkscape.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду ММУ.

13. Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

Для освоения дисциплины используются как традиционные формы занятий – лекции (типы лекций – установочная, вводная, текущая, заключительная, обзорная; виды лекций – проблемная, визуальная, лекция конференция, лекция консультация); и семинарские (практические) занятия, так и активные и интерактивные формы занятий - деловые и ролевые игры, решение ситуационных задач и разбор конкретных ситуаций.

На учебных занятиях используются технические средства обучения мультимедийной аудитории: компьютер, монитор, колонки, настенный экран, проектор, микрофон, пакет программ Microsoft Office для демонстрации презентаций и медиафайлов, видеопроектор для демонстрации слайдов, видеосюжетов и др. Тестирование обучаемых может осуществляться с использованием компьютерного оборудования университета.

13.1. В освоении учебной дисциплины используются следующие традиционные образовательные технологии:

- чтение проблемно-информационных лекций с использованием доски и видеоматериалов;
- практические занятия для обсуждения, дискуссий и обмена мнениями;
- контрольные опросы;
- консультации;
- самостоятельная работа студентов с учебной литературой и первоисточниками;
- подготовка и обсуждение рефератов (проектов), презентаций (научно-исследовательская работа);
- тестирование по основным темам дисциплины.

13.2. Активные и интерактивные методы и формы обучения

Из перечня видов: (*«мозговой штурм», анализ НПА, анализ проблемных ситуаций, анализ конкретных ситуаций, инциденты, имитация коллективной профессиональной деятельности, разыгрывание ролей, творческая работа, связанная с освоением дисциплины, ролевая игра, круглый стол, диспут, беседа, дискуссия, мини-конференция и др.*) используются следующие:

- *диспут*
- *анализ проблемных, творческих заданий, ситуационных задач*
- *ролевая игра;*
- *круглый стол;*
- *мини-конференция*
- *дискуссия*
- *беседа.*

13.3. Особенности обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При организации обучения по дисциплине учитываются особенности организации взаимодействия с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее – инвалиды и лица с ОВЗ) с целью обеспечения их прав. При обучении учитываются особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и при

необходимости обеспечивается коррекция нарушений развития и социальная адаптация указанных лиц.

Выбор методов обучения определяется содержанием обучения, уровнем методического и материально-технического обеспечения, особенностями восприятия учебной информации студентов-инвалидов и студентов с ограниченными возможностями здоровья и т.д. В образовательном процессе используются социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья электронное обучение и дистанционные образовательные технологии предусматривают возможность приема-передачи информации в доступных для них формах.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.