Негосударственное частное некоммерческое
образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский гуманитарно-социальный институт»

УТВЕРЖДАЮ:
Ректор НЧНОУ ВО «АГСИ»

Документ подписан электронной подписью
СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП
Сертификат: 021CCAC2005AB11FBF4029C85F5CA97E72
Владелец: Токарь Александр Сергеевич
Действителен: с 22.04.2024 г. по 22.07.2025 г.

_____ А.С.Токарь

«24» июня 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.11 ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Направление подготовки:
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Управление персоналом организации

Форма обучения: очная, очно-заочная, заочная
(2023, 2024 год набора)

Армавир,2024

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель – формирование у обучающихся способности организовывать и проводить мероприятия по оценке, аттестации и развитию персонала.

Задачи дисциплины:

- раскрытие понятия, цели и роли оценки и аттестации деятельности персонала в работе организации, а также рассмотрение современных тенденций его развития;
- изучение групп, видов и уровней критериев оценки и аттестации деятельности персонала, а также их разработку;
- изучение методов оценки и аттестации деятельности персонала;
- рассмотрение методики применения критериев оценки деятельности персонала для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.

Воспитательной задачей является формирование гражданской позиции, активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Оценка персонала организации» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы.

Дисциплина «Оценка персонала организации» изучается на 5 курсе заочной формы обучения, в 3 семестре очной формы обучения, в 3 семестре очно-заочная формы обучения

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование компетенции	Наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций
ПК-2 Способен организовывать и проводить мероприятия по оценке, аттестации и развитию персонала	ПК-2.2 Организует проведение оценки, аттестации кадрового потенциала организации	**Знает:** технологии и методы деловой оценки кадрового потенциала в организации; цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации; **Умеет:** разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала, ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; **Владеет:** способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала, навыками проведения

		аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:
Знать:
- основы деловой оценки и аттестации персонала;
Уметь:
- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;
Владеть:
- методами проведения аттестации и деловой оценки персонала разных категорий.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**52,3**	**52,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	46	46
Лекции	24	24
Практические занятия	22	22
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**73,7**	**73,7**
Контроль	18	18
ИТОГО:	**144**	**144**
Общая трудоемкость	**4**	**4**

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	3 семестр
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**42,3**	**42,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	36	36
Лекции	16	16
Практические занятия	20	20
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**65,7**	**65,7**
Контроль	36	36
ИТОГО:	**144**	**144**
Общая трудоемкость	**4**	**4**

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	5 курс
1.Контактная работа обучающихся с преподавателем:	**22,3**	**22,3**
Аудиторные занятия всего, в том числе:	16	16
Лекции	8	8
Практические занятия	8	8
Контактные часы на аттестацию (экзамен)	0,3	0,3
Консультация	4	4
Контроль самостоятельной работы	2	2
2. Самостоятельная работа	**112,7**	**112,7**
Контроль	9	9
ИТОГО:	**144**	**144**
Общая трудоемкость	**4**	**4**

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование раздела (темы) дисциплины	Содержание раздела (темы разделов)	Индекс компетенции
Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом. Понятие прогноза.	Понятие оценки персонала. Оценка персонала в системе управления персоналом. Виды оценки: оценка при найме, оценка потребностей в обучении, оценка профессионально-личностного потенциала, оценка эффективности деятельности. Планирование рекрутмента.	ПК-2
Тема 2. Современные технологии рекрутмента	Привлечение, подбор и отбор персонала. Виды подбора персонала. Технологии поиска и подбора персонала: массовый рекрутмент, аутсорсинг, Graduate Recruitment, Selection, Executive Search, Cross-country Search, General Recruitment	ПК-2
Тема 3. Методы оценки персонала при найме	Психодиагностические и социологические методы оценки персонала. Тестирование. Виды тестов. Интервью: психологическое, биографическое, профессиональное, интервью по компетенциям. Правила постановки вопросов. Оценка резюме: контент-анализ. Метод экспресс-оценки. Невербальные средства коммуникации.	ПК-2
Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	Оценка персонала в системе кадрового аудита: подбор, ротация, контроль персонала, оптимизация системы оплаты труда, разработка программ обучения, переподготовки и повышения квалификации персонала. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации	ПК-2
Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	Понятие деловой оценки персонала, этапы ее проведения. Разработка критериев оценки. Методы оценки: интервью, структурированное интервью, Ассессмент-центр, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (Managementby Objectives)	ПК-2
Тема 6. Аттестация персонала	Понятие аттестации персонала. Виды аттестации. Нормативно-правовые основы для проведения аттестации персонала. Методы, применяемые для аттестации персонала. Способы оценки разных	ПК-2

	категорий персонала в процессе аттестации. Сравнение деловой оценки персонала и аттестации. Роль аттестации в системе управления персоналом.	
Тема 7. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	Оценка персонала как элемент социально-психологической диагностики производственных отношений. Роль оценки персонала в анализе и проектировании корпоративной культуры. Оценка персонала и социальное развитие организации	ПК-2

6. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Очная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом. Понятие прогноза.	2	-	2	10
Тема 2. Современные технологии рекрутмента	2	-	4	10
Тема 3. Методы оценки персонала при найме	4	-	4	10
Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	4	-	4	11
Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	4	-	2	11
Тема 6. Аттестация персонала	4	-	4	11
Тема 7. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	4	-	2	10,7
Итого (часов)	24	-	22	73,7
Форма контроля	ЭКЗАМЕН			

Очно-заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом. Понятие прогноза.	2	-	2	8
Тема 2. Современные технологии рекрутмента	2	-	2	10
Тема 3. Методы оценки персонала при найме	4	-	4	10
Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	2	-	4	10
Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	2	-	2	8
Тема 6. Аттестация персонала	2	-	4	10
Тема 7. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	2	-	2	9,7
Итого (часов)	16	-	20	65,7
Форма контроля	ЭКЗАМЕН			

Заочная форма обучения

Наименование раздела (темы) дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу (в часах)			
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом. Понятие прогноза.	1	-	1	15

Тема 2. Современные технологии рекрутмента	1	-	1	15
Тема 3. Методы оценки персонала при найме	1	-	1	20
Тема 4. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	1	-	1	15
Тема 5. Организация текущей деловой оценки персонала	1	-	2	15
Тема 6. Аттестация персонала	1	-	1	20
Тема 7. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	2	-	1	12,7
Итого (часов)	8	-	8	112,7
Форма контроля	ЭКЗАМЕН			

7. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе литературных источников и материалов, публикуемых в интернете, а также реальных речевых и языковых фактов, личных наблюдений. Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа по дисциплине «Оценка персонала организации» включает следующие виды деятельности:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;
- выполнение задания по пропущенной или плохо усвоенной теме;
- самостоятельный поиск информации в Интернете и других источниках;
- выполнение домашней контрольной работы (решение заданий, выполнение упражнений);
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку (отдельные темы, параграфы);
- написание рефератов;
- подготовка к тестированию
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1 Основная литература:

1. Денисов, А. Ф. Отбор и оценка персонала [Электронный ресурс]: учебник / А. Ф. Денисов. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2023. – 316 с. – ISBN 978-5-4497-1851-8. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/125594.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Петрова, Ю. А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. А. Петрова, Е. Б. Спиридонова. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 101 с. – ISBN 978-5-4486-0451-5. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/79759.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Система оценки персонала в организации [Электронный ресурс]: учебник / И. А. Иванова, Е. В. Камнева, И. А. Кохова [и др.]; под редакцией М. В. Полевой. – Электрон.

текстовые данные. – Москва: Прометей, 2018. – 280 с. – ISBN 978-5-907003-87-3. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/94528.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.2Дополнительная литература:

1. Ассанович, М. А. Интегративная система психодиагностики методом Роршаха [Электронный ресурс] / М. А. Ассанович. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – М.: Когито-Центр, 2019. – 400 с. – ISBN 978-5-89353-295-1. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/88271.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Беликова, И. П. Оценка и контроллинг персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. П. Беликова. – Электрон. текстовые данные. – Ставрополь: АГРУС, 2021. – 67 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/121734.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

3. Бодров, В. А. Психология профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / В. А. Бодров. – 3-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 512 с. – ISBN 978-5-4486-0831-5. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/88205.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Дегтерева, М. Р. Совершенствование системы оценки персонала промышленного предприятия [Электронный ресурс]: монография / М. Р. Дегтерева, И. А. Войниченко. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2020. – 78 с. – ISBN 978-5-4497-0819-9. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/101274.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Ермакова, Н. И. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / Н. И. Ермакова, Н. О. Перепелкина, Е. П. Мутавчи. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018. – 224 с. – ISBN 978-5-394-02974-5. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/72995.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Корсакова, В. В. Основы оценки персонала [Электронный ресурс]: конспект лекций / В. В. Корсакова. – Электрон. текстовые данные. – Москва: Российский университет транспорта (МИИТ), 2021. – 196 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/122120.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

7. Кунах, М. В. Организация работы с кадрами МЧС России [Электронный ресурс]: учебное пособие / М. В. Кунах; под редакцией Д. В. Савочкин. – Электрон. текстовые данные. – Железногорск: Сибирская пожарно-спасательная академия ГПС МЧС России, 2016. – 133 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/66623.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Погодина, Г. В. Обязательный курс профессионала кадровой работы. Для начинающего HR-специалиста [Электронный ресурс] / Г. В. Погодина. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2017. – 384 с. – ISBN 978-5-379-02029-3. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/65150.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Практикум по дифференциальной психодиагностике профессиональной пригодности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. А. Бодров, Е. М. Иванова, И. А. Волошина [и др.]; под редакцией В. А. Бодрова. – 2-е изд. – Электрон. текстовые данные. – Москва, Саратов: ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. – 768 с. – ISBN 978-5-4486-0825-4. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/88188.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

10. Смирнова, А. А. Методы психологической оценки деятельности персонала и профессиональной детальности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. А. Смирнова. – Электрон. текстовые данные. – Сочи: Сочинский государственный университет, 2020. – 40 с. – ISBN нет. – Режим доступа: https://www.iprbookshop.ru/106576.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

11. Шевченко, Т. В. Нестандартные методы оценки персонала [Электронный ресурс] / Т. В. Шевченко. – Электрон. текстовые данные. – Саратов: Ай Пи Эр Медиа,

2010. – 108 с. – ISBN 2227-8397. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/848.html. – ЭБС «IPRbooks», по паролю

8.3 Лицензионное программное обеспечение

1.Windows 10 pro (договор № 7 от 02.03.2020 г)
2.Liber Office (free), Open Office.org (free).
3.Professional Edition,7Zip (free).
4. Google Chrome (free,).
5. Mozilla Firefox (free),
6.VLC player (видео плейер).
7.AIMP (аудио плейер) GIMP (Графический редактор).
8. K-Lite (кодеки для воспроизведения видео) Irfanview (просмотр фото) Adobe Flash Player.
9.Adobe Reader (просмотр PDF).
10.Система «Эдиторум» ЭБС-ВКР (договор № 0121/20180625 от 25.06.2018 г.) .
11. Программный продукт АСУ УЗ ‘Universys Web Server 5’ Лицензионный договор на использование программы для ЭВМ №13-П23-306 от 15.09.2023г.
12. КонсультантПлюс (договор от 01. 01.2016 г.
13. ЭПС «Система Гарант» договор № 12376/НК/2019 от 09.12.2019 г. Программа для ЭБС
14. IRRbooks. Лицензионный договор №11 506/24С от 08.04.2024г

8.4 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
2. Электронная библиотека по философии - http://www.filosof.historic.ru/
3. Российская государственная библиотека. - http://www.rsl.ru
4. Образовательные ресурсы федерального портала «Российское образование» http://www.edu.ru.
5. Журнала "Экономические науки"- https://ecsn.ru/
6. Электронно-библиотечная система IPRbooks - http://www.iprbookshop.ru.
7. http://www.gks.ru - Росстат – федеральная служба государственной статистики
8. http://www.iep.ru/ru/publikatcii/categories.html Федеральный образовательный портал. Экономика. Социология. Менеджмент
9. https://www.nalog.ru/rn39/program/- База программных средств налогового учета
10. https://rosmintrud.ru/opendata - База открытых данных Минтруда России
11. www.economy.gov.ru - Базы данных Министерства экономического развития и торговли России
12. https://www.polpred.com - Электронная база данных "Polpred.com Обзор СМИ"

Информационные справочные системы:

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru;
2. Информационно-правовой сервер «Гарант» http://www.garant.ru/

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебная аудитория для проведения: занятий лекционного типа, практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	**Учебная мебель:** - комплекты учебной мебели: стол на два посадочных места (12 шт.), стул ученический (24 шт.) - стол преподавателя (1 шт.)

промежуточной аттестации 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №13 (аудитория 4) общей площадью 37,4 кв.м.	- кресло преподавателя (1 шт.) - доска классная (1 шт.) **Технические средства обучения:** набор демонстрационного оборудования: - мультимедиа проектор - компьютер (ноутбук) с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза, - учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, оснащенное компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к ЭИОС вуза. 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Тургенева, д. 147, 2 этаж, помещение №7 общей площадью 12,4 кв.м.	- комплекты учебной мебели; компьютерная техника с подключением к сети «Интернет» и доступом к ЭИОС вуза;
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352905, Краснодарский край, г. Армавир, улица Урицкого, д. 117, помещение №7б общей площадью 3,5 кв.м.	Стеллажи, инвентарь, учебное оборудование

10.ОСОБЕННОСТИ ВЫПОЛНЕНИЯ ЗАДАНИЙ ОБУЧАЮЩИМИСЯ-ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ (ПРИ НАЛИЧИИ)

Особые условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее обучающихся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

– Закона РФ от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

– Закона РФ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

– Приказа Минобрнауки России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

– методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса (утв. Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающимися с ограниченными возможностями здоровья.

В целях доступности изучения дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья организацией обеспечивается:

1. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

– наличие альтернативной версии официального сайта организации в сети «Интернет» для слабовидящих:

– размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме (с учетом их особых потребностей) справочной информации (информация должна быть выполнена крупным рельефно-контрастным шрифтом (на белом или желтом фоне) и продублирована шрифтом Брайля);

– присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь:

– обеспечение выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-поводыря. к зданию организации;

2. Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

– дублирование звуковой справочной информации визуальной (установка мониторов с возможностью трансляции субтитров (мониторы, их размеры и количество необходимо определять с учетом размеров помещения);

– обеспечение надлежащими звуковыми средствами воспроизведения информации:

3.Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата. Материально- технические условия обеспечивают возможность беспрепятственного доступа обучающихся в помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, локальное понижение стоек-барьеров, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Обучение лиц организовано как инклюзивно, так и в отдельных группах.

11.ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

11.1 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Этапы формирования компетенций в процессе освоения ОПОП прямо связаны с местом дисциплин в образовательной программе. Каждый этап формирования компетенции характеризуется определенными знаниями, умениями и навыками и (или) опытом профессиональной деятельности, которые оцениваются в процессе текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по дисциплине (практике) и в процессе государственной итоговой аттестации.

Оценочные материалы включают в себя контрольные задания и (или) вопросы, которые могут быть предложены обучающемуся в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине. Указанные планируемые задания и (или) вопросы позволяют оценить достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине, установленных в соответствующей рабочей программе дисциплины, а также сформированность компетенций, установленных в соответствующей общей характеристике основной профессиональной образовательной программы.

На этапе текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине показателями оценивания уровня сформированности компетенций являются результаты устных и письменных опросов, написания рефератов, практических заданий, решения тестовых заданий.

Итоговая оценка сформированности компетенций определяется в период государственной итоговой аттестации.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспосабливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.	Минимальный уровень Базовый уровень Высокий уровень

11. 2 Оценочные материалы для проведения текущего контроля

ПК-2 Способен организовывать и проводить мероприятия по оценке, аттестации и развитию персонала (контролируемый индикатор достижения ПК-2.2. Организует проведение оценки и аттестации кадрового потенциала организации).

Типовые задания, для оценки сформированности знаний

Результаты обучения
Знает: технологии и методы деловой оценки кадрового потенциала в организации; цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

Вопросы для опроса:

1. Основные различия понятия трудовой потенциал работника и трудовой потенциал организации - Индивидуальные свойства личности и их влияние на трудовой потенциал работника.

2. Состав трудового потенциала организации.
3. Влияние развития трудового потенциала на эффективность организации.
4. Какие понятия характеризуют человеческий ресурс, как различаются и соотносятся между собой сферы их применения?
5. Какими методами оцениваются потенциальные возможности человека?
6. Какими методами можно измерить уровень использования потенциальных возможностей человека?
7. Чем объясняется возрастание роли трудового потенциала в развитии организации? Как определяются цели организации?
8. Как можно их классифицировать?
9. Назовите элементы квалификационной составляющей трудового потенциал организации».
10. Основные различия понятия трудовой потенциал работника и трудовой потенциал организации - Индивидуальные свойства личности и их влияние на трудовой потенциал работника.
11. Состав трудового потенциала организации.
12. Значение развития трудового потенциала на эффективность организации
13. Какие понятия характеризуют человеческий ресурс, как различаются и соотносятся между собой сферы их применения?
14. Какими методами оцениваются потенциальные возможности человека?
15. Какими методами можно измерить уровень использования потенциальных возможностей человека?
16. Чем объясняется возрастание роли трудового потенциала в развитии организации?
17. Как определяются цели организации? Как можно их классифицировать?
18. Основы формирования и развития трудового потенциала: - формы развития трудового потенциала работника, - направления развития трудового потенциала организации; - подходы развития трудового потенциала
19. «Основы формирования и развития трудового потенциала: -основные показатели оценки трудового потенциала; - основные профессионально-квалификационные характеристики персонала; - показатели движения кадрового состава; - показатели эффективности использования кадрового потенциала.

Критерии и шкала оценивания устного опроса

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов; - исчерпывающее, последовательно, четко и логически излагает теоретический материал; - свободно справляется с решение задач, - использует в ответе дополнительный материал; - все задания, предусмотренные учебной программой выполнены; - анализирует полученные результаты; - проявляет самостоятельность при трактовке и обосновании выводов
Хорошо	выставляется обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено полностью; - необходимые практические компетенции в основном сформированы; - все предусмотренные программой обучения практические задания выполнены, но в них имеются ошибки и неточности; - при ответе на поставленный вопросы обучающийся не отвечает аргументировано и полно. - знает твердо лекционный материал, грамотно и по существу отвечает на основные понятия.

Удовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - теоретическое содержание курса освоено частично, но проблемы не носят существенного характера; - большинство предусмотренных учебной программой заданий выполнено, но допускаются не точности в определении формулировки; - наблюдается нарушение логической последовательности.
Неудовлетворительно	выставляет обучающемуся, если: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки; - так же не сформированы практические компетенции; - отказ от ответа или отсутствие ответа.

Примерная тематика докладов:

1. Основные показатели оценки трудового потенциал.
2. Основные профессионально-квалификационные характеристики персонала.
3. Показатели движения кадрового состав.
4. Показатели эффективности использования кадрового потенциала.
5. Оценка состава трудового потенциала на примере организации.
6. Оценка методы, применяемые для аттестации персонала на примере организации.
7. Способы оценки разных категорий персонала в процессе аттестации на примере организации.
8. Сравнение деловой оценки персонала и аттестации. Роль аттестации в системе управления персоналом.
9. Оценка этапов проведения деловой оценки персонала.
10. Методы оценки: интервью, структурированное интервью, Ассессмент-центр, тестирование, оценка 360°, оценка по ключевым показателям эффективности (KPI), анкетирование.
11. Аттестация персонала как вид деловой оценки: понятие, функции, задачи.
12. Методы проведения аттестации: метод стандартных оценок, сравнительный метод, метод Управления посредством постановки целей (MBO) (Managementby Objectives
13. Разработка критериев оценки персональной оценки.

Критерии оценивания выполнения доклада

Оценка	Критерии
Отлично	полностью раскрыта тема доклада; указаны точные названия и определения; правильно сформулированы понятия и категории; проанализированы и сделаны собственные выводы по выбранной теме; использовалась дополнительная литература и иные материалы и др.;
Хорошо	недостаточно полное, раскрытие темы; несущественные ошибки в определении понятий и категорий и т. п., кардинально не меняющих суть изложения; использование устаревшей литературы и других источников;
Удовлетворительно	реферат даклад материала современных учебников; наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т. п.; использование устаревшей литературы и других источников; неспособность осветить проблематику дисциплины и др.;
Неудовлетворительно	тема доклада не раскрыта; большое количество существенных ошибок; отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок и др.

Тестовые задания

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 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 образовательных достижений для тестовых заданий

Оценка	Коэффициент К (%)	Критерии оценки
Отлично	Свыше 80% правильных ответов	глубокое познание в освоенном материале
Хорошо	Свыше 70% правильных ответов	материал освоен полностью, без существенных ошибок
Удовлетворительно	Свыше 50% правильных ответов	материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях
Неудовлетворительно	Менее 50% правильных ответов	материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня

11.3. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
Умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала, ориентироваться в специфике проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

Типовые задания для подготовки к экзамену

1. Назовите цели оценки персонала в организациях.

2. Каковы цели и задачи периодической оценки работников?

3. С какими направлениями HR-работы тесно связана деятельность по оценке персонала?

4. Для чего могут быть использованы результаты деловой оценки работников в организациях?

5. В чем заключаются принципы объективности и комплексности оценки персонала?

6. Кто может выступать субъектом оценки работников организации?

7. Раскройте содержание принципов информированности и компетентности при выборе субъектов оценки.

8. От чего (каких факторов) зависит объективность и достоверность результатов оценивания?

9. Что такое «оценки-результаты»? Для кого они предназначаются?

10. В чем заключается содержание подготовительного этапа оценки работников организации?

11. Приведите примеры объекта и предмета оценки.

12. Что является предметом оценки персонала?
13. Приведите примеры количественных показателей оценки.
14. Приведите примеры качественных показателей оценки.
15. Что относят к косвенным показателям оценки работников? Обоснуйте.
16. Поясните различие между «жесткими» и «гибкими» показателями.
17. Какие вы знаете методы выявления показателей оценки?
18. Какие трудности чаще всего возникают при определении показателей и критериев оценки?
19. Что является предметом оценки в ходе аттестационных процедур?
20. Что такое «оценка прошлого, настоящего, будущего» работника?
21. Приведите примеры показателей оценки результатов труда разных категорий персонала
22. Что необходимо учитывать при выборе методов оценки персонала?
23. Какие существуют методы выявления оценочных показателей? Их измерения?
24. Каковы преимущества и недостатки качественных и количественных методов оценки персонала?
25. Приведите примеры комбинированных методов оценки. Вчем их достоинства и ограничения?
26. В чем суть метода управления по целям?
27. Какие требования предъявляются к качеству оценочных методов?
28. Что такое валидность метода? Приведите примеры наиболее, на ваш взгляд, валидных методов оценки.
29. Что такое надежность метода оценки?
30. Предложите методы оценки степени удовлетворенности работников трудом.

Типовые вопросы для подготовки к экзамену

1. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки. Основы разработки программ и процедур оценки персонала.
2. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
3. Профиль должности, построение модели компетенций как основа для разработки критериев оценки персонала.
4. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
5. Оценка персонала как средство контроля персонала.
6. Деловая оценка персонала при привлечении, подборе и отборе персонала.
7. Методики оценки личных качеств персонала.
8. Методики оценки знаний и компетенций персонала.
9. Деловая оценка персонала при отборе персонала на конкретную должность персонала.
10. Технологии поиска и подбора персонала: массовый рекрутмент, аутсорсинг, Graduate
11. Recruitment, Selection, Executive Search, Cross-country Search, General Recruitment
12. Экспресс-оценка при найме персонала.
13. 3Современные технологии поиска и подбора персонала.
14. Тестовые методики оценки персонала.
15. Правила проведения интервью.
16. Психологическое интервью.
17. Биографическое интервью.
18. Профессиональное интервью.
19. Интервью по компетенциям.

20. Применение контент-анализа при оценке резюме.
21. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи. Оценка персонала в кадровом аудите.
22. Оценка персонала как составляющая инвестиционного подхода к человеческим ресурсам.
23. Роль оценки персонала в создании резерва выдвижения.
24. Внедрение системы управления по целям в российских условиях.
25. Факторы повышения эффективности использования результатов, полученных при оценке персонала.
26. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала.
27. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала.
28. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала.
29. Применение методики Ассессмент-центра при проведении деловой оценки персонала.
30. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
31. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
32. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
33. Применение метода Управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала.
34. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
35. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
36. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
37. Нормативно-правовые основы проведения аттестации персонала.
38. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.
39. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.
40. Коммуникативный аспект оценки персонала.
41. Значение деловой оценки для формирования мотивации персонала.
42. Сопротивление сотрудников внедрению системы оценки персонала: причины и пути преодоления.
43. Алгоритмы выбора технологий оценки персонала.
44. Направления повышения качества оценки персонала.

Типовые задания, направленные на формирование профессиональных умений.

Результаты обучения
Владеет способностью применять технологии текущей деловой оценки персонала, навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

Типовые практические задания для подготовки к экзамену

Задание 1.
Элитная школа с углубленным изучением английского языка. Коэффициент текучести 2% при списочной численности 18 человек, бюджет на подбор и оценку персонала 5 000 руб./месяц. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.

Задание 2.
Высшее политехническое учебное заведение. Коэффициент текучести персонала 6% при списочной численности 243 человека. Министерство образования ориентирует современные вузы на увеличение количество «остепененных» сотрудников. Бюджет на подбор и оценку персонала 15 000 руб./месяц. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.

Задание 3.
Сетевой магазин модной женской одежды. Коэффициент текучести персонала 7% при списочной численности 112 человек. Магазин интенсивно развивает корпоративную культуру обслуживания клиентов. Бюджет на подбор и оценку персонала не ограничен. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.

Задание 4.
Вновь организованное опытно-конструкторское бюро радиоаппаратуры для крылатых ракет. Бюджет на подбор всего штата организации (до 45 человек) 100 000 рублей. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.
Задание 5.
Для принятия решения о направлении кандидата на позицию инженера технолога на собеседование с непосредственным руководителем какие методы оценки целесообразно применить? Обоснуйте ответ
Задание 6.
Предложите совокупность методов оценки результатов деятельности персонала с повременно-премиальной, сдельно-прогрессивной и сдельно-премиальной системами оплаты труда.
Задание 7.
Никифоров А.Г. работает токарем 7 лет. Он блестяще зарекомендовал себя как ответственный и исполнительный работник. Недавно его назначили мастером участка по принципу «карьера для лучших». Однако бригада стала стремительно ухудшать показатели работы. Какие методы оценки личностно-деловых качеств токаря могли бы прогнозировать такое развитие событий и направить карьеру в ином направлении?
Задание 8.
В организации проводится аттестация персонала. Петров А.П. демонстрирует резко отрицательное отношение к данной процедуре, Абрамов М.Г. демонстрирует положительное отношение к оценке, Никифоров А.Г. показывает нейтральное отношение к предстоящей аттестации. Предположительно, чьи результаты аттестации будут наиболее объективными? Ответ обоснуйте.
Задание 9.
Один из коммерческих банков в Москве. Коэффициент текучести персонала 17% при списочной численности 138 человек. Количество коммерческих нарушений со стороны сотрудников очень велико. Бюджет на подбор и оценку персонала 30 000 руб./месяц. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.
Задание 10.
Автомобильный завод – градообразующее предприятие. Потребность в персонале на уровне низкой интенсивности, в основном, вспомогательные и основные рабочие. Коэффициент текучести персонала 5% при списочной численности 1095 человек. Процент брака на производстве из-за недостаточной квалификации поступающих инженеров и рабочих 27%. Бюджет на подбор и оценку персонала 10 000 руб./месяц. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.
Задание 11.
Один из коммерческих банков в Москве. Коэффициент текучести персонала 17% пир списочной численности 138 человек. Количество коммерческих нарушений со стороны сотрудников очень велико. Бюджет на подбор и оценку персонала 30 000 руб./месяц. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.
Задание 12.
Ресторан в центре города. Коэффициент текучести персонала 12% при списочной численности 38 человек. Организация терпит убытки в связи с большим количеством недовольств в отзывах клиентов о качестве обслуживания и скорости приготовления заказов. Бюджет на подбор персонала 8 000 руб./месяц. Предложите систему подбора и систему входной оценки персонала.
Задание 13.
В производственной организации происходит серьезное падение уровня качества продукции в связи с переводом рабочих на сдельную форму оплаты труда. Предложите метод оценки основных рабочих по качеству работы в процессе и в результате.
Задание 14.
В компании работают два примерно одинаковых по профессиональному уровню и амбициям сотрудника. Стоит задача назначить одного из них руководителем подразделения. Какой метод оценки определит выбор наиболее объективно?
Задание 15.
На собеседование пришел кандидат на позицию основного рабочего. Какой метод оценки наиболее эффективен для анализа профессионально-важных качеств?

Критерии оценивания решения практического задания:

Форма проведения	Критерии оценивания

текущего контроля	
Решение практического задания	«5» (отлично) – выставляется за полное, безошибочное решение практического задания (ситуационной задачи).
	«4» (хорошо) –в целом практическое задание (ситуационная задача) решена, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
	«3» (удовлетворительно) – допущены отдельные ошибки при решении практического задания (ситуационной задачи)
	«2» (неудовлетворительно) – отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, практическое задание (ситуационная задача) не решена или решена не верно.

Шкала оценки для проведения экзамена по дисциплине

Оценка за ответ	Критерии
Отлично	– полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию.
Хорошо	– вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя.
Удовлетворительно	– неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы.
Неудовлетворительно	– не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки, - отказ от ответа или отсутствие ответа

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ
рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)

Рабочая программа дисциплины рассмотрена на заседании кафедры (протокол от_____ №___) и одобрена на заседании Ученого совета (протокол от _____ №____) для исполнения в 20__-20__ учебном году
Внесены дополнения (изменения): _____
_____
_____
Заведующий кафедрой

_____
(подпись, инициалы и фамилия)