

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: И.о. ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 16.12.2021 09:55:58

Уникальный программный ключ:

2db64eb9605ce27edd3b8e8fdd32c70e0674ddd2

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Самарский государственный экономический университет»

Института Менеджмента

Институт

Кафедра

Управления персоналом

**УТВЕРЖДЕНО**

Ученым советом Университета

(протокол № 14 от 31 марта 2021 г. )

С ИЗМЕНЕНИЯМИ И ДОПОЛНЕНИЯМИ

(ПРОТОКОЛ №16 от 20 мая 2021 г.)

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

**Наименование дисциплины**

Б1.В.06 Оценка и сертификация персонала

**Основная профессиональная образовательная программа**

Направление 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ программа "Управление персоналом организации"

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

## Содержание (рабочая программа)

Стр.

- 1 Место дисциплины в структуре ОП
- 2 Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе
- 3 Объем и виды учебной работы
- 4 Содержание дисциплины
- 5 Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
- 6 Фонд оценочных средств по дисциплине

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы.

## 1. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина Оценка и сертификация персонала входит в вариативную часть блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Деловые коммуникации, Конфликтология

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

Изучение дисциплины Оценка и сертификация персонала в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-7 - знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-7	ПК7з1: основные законодательные и нормативные акты по проведению аттестационных и оценочных процедур; цели, задачи и виды аттестации, виды текущей деловой оценки персонала, стратегические планы организации	ПК7у1: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; использовать социально -правовые нормы и нормы трудового права в профессиональной деятельности	ПК7в1: методами реализации основных управленческих функций в сфере проведения аттестации; навыками обработки результатов проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки; выработки эффективных управленческих решений по итогам деловой оценки персонала
	ПК7з2: методологические основы проведения аттестационных и оценочных процедур в соответствии со стратегическими целями развития организации; технологию, методы и инструменты проведения аттестационных и оценочных процедур	ПК7у2: проводить аттестацию и оценку деловой активности различных категорий персонала	ПК7в2: технологиями текущей деловой оценки персонала; приемами разработки оценочных листов, анализа и применения полученной информации в результате деловой оценки

ПК-20 - умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
ПК-20	ПК20з1: теоретические основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; требования трудового законодательства по проведению аттестации и принятия управленческих решений	ПК20у1: оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	ПК20в1: навыками формулирования задач наблюдения при оценке персонала; разработки программы наблюдения по оценочным шкалам; проектирования процедуры экспертной оценки персонала для конкретного предприятия; анализа результатов психогаммы, количественной оценки элементов деятельности и описательных характеристик деятельности на основе оценочных шкал
	ПК20з2: ключевые показатели эффективности; методы и способы оценки эффективности аттестации	ПК20у2: осуществлять обратную связь по результатам текущей деловой оценки персонала; принимать обоснованные управленческие решения по итогам проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	ПК20в2: навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала и получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

### 3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

#### Очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	54.15/1.5
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	36/1
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	34.85/0.97
Промежуточная аттестация	19/0.53
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
---------------------	-----------------

	Сем 6
Контактная работа, в том числе:	8.15/0.23
Занятия лекционного типа	4/0.11
Занятия семинарского типа	4/0.11
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа	96.85/2.69
Промежуточная аттестация	3/0.08
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

#### 4. Содержание дисциплины

##### 4.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины Оценка и сертификация персонала представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятель ная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практ ич. заняти я					
1.	Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	10	20			20	ПК7з1, ПК7з2, ПК7у1, ПК7у2, ПК7в1, ПК7в2, ПК20з1, ПК20з2, ПК20у1, ПК20у2, ПК20в1, ПК20в2	
2	Раздел 2. УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	8	16			14,85	ПК7з1, ПК7з2, ПК7у1, ПК7у2, ПК7в1, ПК7в2, ПК20з1, ПК20з2, ПК20у1, ПК20у2, ПК20в1, ПК20в2	
	Контроль	19					Зачет	
	<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>36</b>	<b>0,15</b>		<b>34,85</b>		

**заочная форма**

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контактная работа				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе	
		Лекции	Занятия семинарского типа		ИКР			ГКР
			Практич. занятия					
1.	Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	2	2			55	ПК7з1, ПК7з2, ПК7у1, ПК7у2, ПК7в1, ПК7в2, ПК20з1, ПК20з2, ПК20у1, ПК20у2, ПК20в1, ПК20в2	
2.	Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	2	2			41,85	ПК7з1, ПК7з2, ПК7у1, ПК7у2, ПК7в1, ПК7в2, ПК20з1, ПК20з2, ПК20у1, ПК20у2, ПК20в1, ПК20в2	
	Контроль	3					зачет	
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0.15</b>		<b>96.85</b>		

**4.2 Содержание разделов и тем**

**4.2.1 Контактная работа**

**Тематика занятий лекционного типа**

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия лекционного типа*	Тематика занятия лекционного типа
1.	Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	лекция	Тема 1. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования
		лекция	Тема 2. Оценка персонала как система
		лекция	Тема 3. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом
		лекция	Тема 4. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
		лекция	Тема 5. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала: аттестация
2.	Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	лекция	Тема 6. Управление трудовой деятельностью персонала через оценку мотивации к труду
		лекция	Тема 7. Квалиметрическая модель оценки деятельности персонала по формированию профессиональных компетенций. Внедрение профессиональных стандартов
		лекция	Тема 8. Оценка эффективности деятельности с учетом сбалансированных показателей предприятия
		лекция	Тема 9. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур

\*лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся

#### Тематика занятий семинарского типа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид занятия семинарского типа**	Тематика занятия семинарского типа
1.	Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	практическое занятие	Тема 1. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования
		практическое занятие	Тема 2. Оценка персонала как система
		практическое занятие	Тема 3. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом
		практическое занятие	Тема 4. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
		практическое занятие	Тема 5. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала: аттестация
2.	Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	практическое занятие	Тема 6. Управление трудовой деятельностью персонала через оценку мотивации к труду
		практическое занятие	Тема 7. Квалиметрическая модель оценки деятельности персонала по формированию профессиональных компетенций. Внедрение профессиональных стандартов
		практическое занятие	Тема 8. Оценка эффективности деятельности с учетом сбалансированных показателей предприятия
		практическое занятие	Тема 9. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур

\*\* семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия

#### Иная контактная работа

При проведении учебных занятий СГЭУ обеспечивает развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, проводимых организацией, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Формы и методы проведения иной контактной работы приведены в Методических указаниях по основной профессиональной образовательной программе.

#### 4.2.2 Самостоятельная работа

№п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы ***
1.	Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование

\*\*\* самостоятельная работа в семестре, написание курсовых работ, докладов, выполнение контрольных работ



## **5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины**

### **5.1 Литература:**

#### **Основная литература**

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469034>
2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474247>

#### **Дополнительная литература**

1. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : практическое пособие / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 208 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-09156-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/453926>
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471455>

#### **Литература для самостоятельного изучения**

1. *Махмудова, И.Н.* Графология в оценке персонала: монография [Текст] / М.: Изд-во ИКиП, 2008. - 272 с. - 17,0 печ. л.
2. *Махмудова, И.Н.* Визуальная диагностика в оценке персонала: монография [Текст] / М.: Изд-во ИКиП, 2009. - 307с. - 19,2 печ. л.
3. *Махмудова, И.Н.* Оценка трудового потенциала кандидатов в кадровый резерв: монография [Текст] / М.: Изд-во ИКиП, 2009. - 186 с.- 11,6 печ. л.
4. *Махмудова, И.Н.* Комплексный подход к формированию оценки персонала: монография. [Текст] / Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2010. - 390 с. - 22,67 печ. л.
5. *Махмудова, И.Н.* Оценка персонала: практика управления. Монография [Текст] / LAP Lambert Academic Publishing GmbH @ Co. KG, 2011. - 468 с. - 29,25 печ. л.
6. *Махмудова, И.Н.* Методика оценки эффективности реализации зарплатного проекта посредством банковских карт [Текст] / И.Н. Махмудова, С.Н. Шор // Проблемы и перспективы управления экономическим ростом организации: сб. трудов Первой заочной международ. науч. конфер. / Под ред. Е.М. Шевляковой. - Тольятти: ТГУ, 2008. - 344 с. - С. 178 – 183с
7. *Махмудова, И.Н.* Нетрадиционные методы оценки и подбора персонала [Текст] // Проблемы и перспективы управления экономическим ростом организации: сборник трудов первой заочной Международной научной конференции. Вып. 2 в 2-х ч. - Тольятти: ТГУ, 2009. - Ч.2. - 276 с. - С. 54 - 65.с

### **5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения**

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. Office 365 ProPlus, Microsoft Office 2019, Microsoft Office 2016 Professional Plus (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) / Microsoft Office 2007 (Word, Excel, Access, PowerPoint)

### **5.3 Современные профессиональные базы данных, к которым обеспечивается доступ обучающихся**

1. Профессиональная база данных «Информационные системы Министерства экономического развития Российской Федерации в сети Интернет» (Портал «Официальная Россия» - <http://www.gov.ru/>)
2. Профессиональная база данных «Финансово-экономические показатели Российской Федерации» (Официальный сайт Министерства финансов РФ - <https://www.minfin.ru/ru/>)
3. Профессиональная база данных «Официальная статистика» (Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики - <http://www.gks.ru/>)

#### 5.4. Информационно-справочные системы, к которым обеспечивается доступ обучающихся

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
2. Справочно-правовая система «ГАРАНТ-Максимум»

#### 5.5. Специальные помещения

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран
Учебные аудитории для проведения практических занятий (занятий семинарского типа)	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для самостоятельной работы	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
Помещения для хранения и профилактического обслуживания оборудования	Комплекты специализированной мебели для хранения оборудования

Для проведения занятий лекционного типа используются демонстрационное оборудование, наглядные пособия в виде презентационных материалов, обеспечивающих тематические иллюстрации.

#### 6. Фонд оценочных средств по дисциплине Оценка и сертификация персонала:

##### 6.1. Контрольные мероприятия по дисциплине

Вид контроля	Форма контроля	Отметить нужное знаком « + »
Текущий контроль	Оценка докладов	+
	Устный опрос	+
	Тестирование	+
	Практические задачи	-
	Оценка контрольных работ (для заочной формы обучения)	-
Промежуточный контроль	Зачет	+

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими указаниями по основной профессиональной образовательной программе высшего образования, утвержденными Ученым советом ФГАОУ ВО СГЭУ №14 от 31.03.2021г.

## 6.2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов обучения по программе

### Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-7 - знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК7з1: основные законодательные и нормативные акты по проведению аттестационных и оценочных процедур; цели, задачи и виды аттестации, виды текущей деловой оценки персонала, стратегические планы организации	ПК7у1: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; использовать социально -правовые нормы и нормы трудового права в профессиональной деятельности	ПК7в1: методами реализации основных управленческих функций в сфере проведения аттестации; навыками обработки результатов проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки; выработки эффективных управленческих решений по итогам деловой оценки персонала
Повышенный	ПК7з2: методологические основы проведения аттестационных и оценочных процедур в соответствии со стратегическими целями развития организации; технологию, методы и инструменты проведения аттестационных и оценочных процедур	ПК7у2: проводить аттестацию и оценку деловой активности различных категорий персонала	ПК7в2: технологиями текущей деловой оценки персонала; приемами разработки оценочных листов, анализа и применения полученной информации в результате деловой оценки

ПК-20 - умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	Знать	Уметь	Владеть (иметь навыки)
Пороговый	ПК20з1: теоретические основы оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала; требования трудового законодательства по проведению	ПК20у1: оценивать эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	ПК20в1: навыками формулирования задач наблюдения при оценке персонала; разработки программы наблюдения по оценочным шкалам; проектирования процедуры экспертной оценки персонала для конкретного предприятия; анализа результатов

	аттестации и принятия управленческих решений		психогаммы, количественной оценки элементов деятельности и описательных характеристик деятельности на основе оценочных шкал
Повышенный	ПК20з2: ключевые показатели эффективности; методы и способы оценки эффективности аттестации	ПК20у2: осуществлять обратную связь по результатам текущей деловой оценки персонала; принимать обоснованные управленческие решения по итогам проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала	ПК20в2: навыками оценки эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала и получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала

### 6.3. Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Контролируемые планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по программе	Вид контроля/используемые оценочные средства	
			Текущий	Промежуточный
1.	Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	ПК7з1, ПК7з2, ПК7у1, ПК7у2, ПК7в1, ПК7в2, ПК20з1, ПК20з2, ПК20у1, ПК20у2, ПК20в1, ПК20в2	Тестирование Устный опрос доклад	Зачет
2.	Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	ПК7з1, ПК7з2, ПК7у1, ПК7у2, ПК7в1, ПК7в2, ПК20з1, ПК20з2, ПК20у1, ПК20у2, ПК20в1, ПК20в2	Тестирование Устный опрос доклад	Зачет

### 6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

#### Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Оценка эффективности системы оценивания.</li> <li>2. Оценка персонала как система.</li> <li>3. Оценка должности (профиль должности).</li> <li>4. Система и методы оценки.</li> <li>5. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров.</li> <li>6. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки.</li> <li>7. Подходы и методы оценки эффективности труда персонала для повышения объективности результатов оценивания Количественные методы оценки.</li> <li>8. Валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки.</li> <li>9. Обеспечение эффективности системы управления персоналом через валидность оценочных процедур.</li> <li>10. Надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования</li> <li>11. Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"> <li>12. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом</li> <li>13. Оценка ценностей и ценностных ориентаций персонала.</li> <li>14. Аксиологический подход системы управления в определении требований к персоналу: построение профиля должности. Ценностно-нормативный подход в построении профиля должности.</li> <li>15. Эффективность системы управления по итогам обучения персонала. Целевые (модель ROI Д.Филипса, модель Корпоративного университета, Критериальная модель, Оценка по методу черт.) и системные методики оценки эффективности обучения (CIPP-модель, CIRO-модель, IPO-модель, TVS-модель).</li> <li>16. Оценка трудового потенциала (измерение уровня и качества рабочей силы);</li> <li>17. Оценка персонала при обучении</li> <li>18. Оценка персонала при увольнении работников.</li> <li>19. Методика оценки «Hay Group».</li> <li>20. Методика оценки Р.Дж. Харви.</li> </ol>
<p>Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала</li> <li>2. Оценка эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки типа BSC, KPI.</li> <li>3. Оценка компетентностных характеристик для определения направления развития персонала.</li> <li>4. Оценка персонала при найме</li> <li>5. Оценка персонала при продвижении</li> <li>6. Оценка персонала при поощрении</li> <li>7. Система аттестации персонала: цели и подходы.</li> <li>8. Технология проведения аттестации Методика и техника оценки компетенций («Competencies Assessment»). Построение коридора значений идеального сотрудника.</li> <li>9. Оценка персонала в системе обучения и развития.</li> <li>10. Критерии и соответствующие им показатели для оценки уровня компетенций</li> <li>11. Критерии оценки результативности труда руководителей</li> <li>12. Электронный центр оценки персонала.</li> <li>13. Принципы построения электронной оценки персонала.</li> <li>14. Варианты построения электронного центра оценки персонала</li> <li>15. Оценка отношения к процессу труда (ценность труда, лояльность, конформность);</li> <li>16. Оценка деятельности / поведения персонала в коллективе (ролевое участие, креативность, активность);</li> <li>17. Оценка мотивации к труду (желание и готовность);</li> <li>18. Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда);</li> <li>19. Нетрадиционные методы оценки персонала.</li> <li>20. Профайлинг</li> <li>21. Оценка мотивационной среды.</li> <li>22. Оценка содержания работ.</li> <li>23. Оценка трудового потенциала.</li> <li>24. Оптимизация затрат на развитие персонала.</li> <li>25. Оценка результативности обучения</li> <li>26. Оценка результатов труда</li> </ol>

### Вопросы для устного/письменного опроса

Раздел дисциплины	Вопросы
-------------------	---------

<p>Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА</p>	<p><i>Предмет оценки персонала.</i> Роль и значимость оценки в деятельности организации, в системе управления персоналом.</p> <p><i>Система аттестации персонала:</i> цели и подходы. Система и методы оценки. Основные ошибки при проведении оценки и аттестации менеджеров. Взаимосвязь результатов аттестации рабочих мест с результатами оценки и аттестации персонала.</p> <p>Критерии оценки. Классификация процедур оценки. Методы оценки. Ключевые принципы проведения оценки и аттестации. Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.</p> <p>Комплексная методика оценки в системе управления персоналом функционирующей организации (этапы оценки персонала и результатов труда: Методика Р.Дж. Харви, Методика «Нау Group», оценка мотивационной среды, оценка трудового поведения, оценка содержания работ, оценка трудового потенциала, оптимизация затрат на развитие персонала, оценка результативности обучения, оценка результатов (оплаты) труда).</p> <p>Виды оценок труда и персонала (Оценка должности (профиль должности);</p> <p>Оценка трудового потенциала (уровень и качество рабочей силы);</p> <p>Оценка отношения к процессу труда (ценность труда, лояльность, конформность);</p> <p>Оценка деятельности / поведения персонала в коллективе (ролевое участие, креативность, активность);</p> <p>Оценка мотивации к труду (желание и готовность);</p> <p>Оценка результатов трудовой деятельности (производительность, эффективность труда);</p> <p>Оценка эффективности системы оценивания).</p> <p>Оценка ценностей и ценностных ориентаций персонала.</p> <p><i>Нетрадиционные методы оценки персонала.</i> Физиогномика. Графология. Профайлинг. Астрология. Оценка по группе крови. Хиромантия.</p> <p><i>Надёжность результатов оценочных процедур</i> и эффективность их использования: валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки.</p> <p><i>Обеспечение эффективности</i> системы управления персоналом через валидность оценочных процедур. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки.</p> <p><i>Подходы и методы оценки эффективности труда</i> персонала для повышения объективности результатов оценивания.</p> <p><i>Электронный центр оценки персонала.</i> Принципы построения электронной оценки персонала. Варианты построения электронного центра оценки персонала</p>
<p>Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ</p>	<p>Компетенция, как характеристика рабочей силы персонала. Оценка трудового потенциала. Место оценки в модели компетенций.</p> <p>Оценка качественной характеристики трудового потенциала с помощью количественных показателей (Методика Дональда Киркпатрика, Методика Джека Филипса, Методика бипараметрической оценки МакГи, Оценка эффективности обучения в рамках комплексных систем оценки типа BSC, KPI.).</p> <p>Разработка мотивационной модели трудовой активности.</p> <p>Ценностные ориентации в труде и методика оценки мотивационной насыщенности.</p> <p>Формирование ценностей трудового поведения в системе управления персоналом предприятия. Факторы определения трудового поведения (оценка должности) модульный подход к оценке мотивации</p>

	<p>персонала.</p> <p>Методика оценки реальных и потенциальных ориентаций работников на эффективность трудовой деятельности. Формирование мотивации к трудовой активности.</p> <p>Оценка отношения к процессу и результатам труда: управление ценностными ориентациями и удовлетворённостью трудом. Оптимизация оплаты труда в формировании удовлетворённости персонала трудом.</p> <p>Оценка эффективности системы стимулирования труда персонала. Разработка эффективной системы оплаты труда руководителей, специалистов и служащих предприятия по бестарифной системе (методика Н.А. Волгина).</p> <p>Измерение порога компетентности и профессиональной активности персонала.</p> <p>Критерии оценки результативности труда руководителей.</p> <p>Факторно-критериальная модель оценки уровня компетенций рабочего.</p> <p>Оценка порога профессиональной активности руководителя. Управление системой служебно-профессиональных перемещений.</p> <p>Построение модели социальной мобильности кандидатов в кадровый резерв.</p> <p>Внедрение профессиональных стандартов. Оценка на соответствие профстандартам.</p>
--	--

**Задания для тестирования по дисциплине для оценки сформированности компетенций (min 20, max 50 + ссылку на ЭИОС с тестами <https://lms2.sseu.ru/course/index.php?categoryid=514>)**

1. По какому показателю нельзя оценивать эффективность работы рекрутера:
  - a) количество закрытых вакансий
  - b) скорость закрытия вакансий
  - c) качество закрытия вакансий
  
2. Каким должно быть соотношение среднесписочной численности персонала и количества сотрудников в службе персонала компании:
  - a) не более 0,5% от среднесписочной численности персонала
  - b) 1-1,5% от среднесписочной численности персонала
  - c) 2% от среднесписочной численности персонала
  
3. На каком этапе жизни организации не стоит проводить тренинги по командообразованию:
  - a) во время крупных реорганизаций, слияния или приобретения компаний
  - b) в период массового сокращения численности персонала
  - c) перед открытием нового завода, офиса, филиала
  
4. Какие психологические методики лучше использовать для диагностики уровня памяти и внимания:
  - a) методика "Корректирующая проба", таблицы Шульце, методика Г. Мюнстерберга
  - b) опросник Майерс-Бриггс
  - c) цветовой тест Люшера
  
5. В каком документе определяется продолжительность испытательного срока для принимаемого на работу сотрудника:
  - a) в правилах внутреннего трудового распорядка
  - b) в должностной инструкции работника
  - c) в трудовом договоре
  
6. Какой вопрос кандидата на финальном этапе отбора проявляет его наибольшую заинтересованность в данной позиции:
  - a) "Когда можно рассчитывать на повышение уровня зарплаты?"

- b) "На какой карьерный рост можно рассчитывать на данной позиции?"
- c) "Какие задачи вы ставите передо мной на испытательный срок?"

7. Какой метод адаптации можно назвать наиболее эффективным:

- a) вводный тренинг
- b) мероприятия по сплочению коллектива (teamspirit)
- c) наставничество

8. Что такое ассесмент-центр:

- a) комплексная процедура оценки компетенций
- b) процедура аттестации
- c) оценка кандидата методом профессионального тестирования

9. Каким образом можно подобрать составляющие компенсационного пакета:

- a) провести анкетирование
- b) исходя из выделенной суммы
- c) по решению руководства

10. Технологию ExecutiveSearch следует использовать при подборе:

- a) личного помощника директора компании
- b) программиста MicrosoftNavision
- c) директора мясоперерабатывающего производства

11. Какой из методов оценки персонала может с большей вероятностью спрогнозировать будущую профессиональную успешность кандидата:

- a) психологическое тестирование
- b) ассесмент-центр
- c) рекомендации с предыдущих мест работы

12. С помощью какого метода оценки персонала рекрутер сможет оценить мотивацию кандидата:

- a) интервью
- b) ролевая игра
- c) самопрезентация

13. Эффективность обучения в большей степени зависит от:

- a) личной заинтересованности руководства
- b) опыта и профессионализма тренера
- c) уровня мотивированности сотрудника

14. В чем суть определения социального пакета по принципу кафетерия:

- a) сотрудники могут сами выбрать для себя составляющие компенсационного пакета
- b) составляющие компенсационного пакета для сотрудников выбирают их непосредственные руководители
- c) при желании сотрудники могут взять компенсацию наличными деньгами

15. Вам нужно подобрать программиста. Какими сайтами вы воспользуетесь прежде всего:

- a) [www.headhunter.ru](http://www.headhunter.ru), [www.e-xecutive.ru](http://www.e-xecutive.ru)
- b) [www.jobit.ru](http://www.jobit.ru), [www.certification.ru](http://www.certification.ru)
- c) [www.job.ru](http://www.job.ru), [www.rabota.ru](http://www.rabota.ru)

16. Какой тип вопросов следует задавать кандидату на собеседовании, чтобы получить максимум информации:

- a) закрытые
- b) наводящие
- c) открытые



17. Если вам нужно подобрать человека для работы в условиях эмоционального давления, найти кандидата на должность оператора, секретаря. Какой метод оценки кандидатов наиболее эффективен в этом случае:

- a) стрессовое интервью
- b) профессиональное тестирование
- c) психологическое тестирование

18. Кандидат С. хорошо показал себя на собеседовании, но получил плохие рекомендации с двух предыдущих мест работы. Ваши действия:

- a) отказать кандидату в приеме на работу на основании плохих рекомендаций
- b) перепроверить информацию, запросив с согласия кандидата другие источники информации
- c) принять к сведению подобную информацию и по своим каналам найти достоверный источник информации

19. 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.

20. 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.

21. 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 - частично верно;

в - неверно.

22. Чем определяется эффективность систем управления персоналом организации (при необходимости указать несколько):

а - затратами на функционирование и развитие систем управления персоналом в организации;

б - потерями, связанными с формированием, распределением и использованием трудового потенциала организации;

в - сопоставлением результатов работы службы управления персоналом с затратами на функционирование системы управления персоналом.

## 6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

### Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
Раздел 1. МОДЕЛИ И МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА	1. Эффективность системы оценивания. 2. Требования к объективности и надёжность результатов оценочных процедур и эффективность их использования 3. Валидность оценки. Методы, повышающие валидность оценки. 4. Обеспечение эффективности системы управления персоналом через валидность оценочных процедур. 5. Распределение акцентов в выборе методов и критериев оценки. 6. Подходы и методы оценки эффективности труда персонала для повышения

	<p>объективности результатов оценивания.</p> <p>7.Электронный центр оценки персонала.</p> <p>8.Принципы построения электронной оценки персонала.</p> <p>9.Варианты построения электронного центра оценки персонала.</p> <p>10. Ценностно-нормативная модель системы оценки для эффективного управления персоналом</p> <p>11.Оценка ценностей и ценностных ориентаций персонала.</p> <p>12.Аксиологический подход системы управления в определении требований к персоналу: построение профиля должности. Ценностно-нормативный подход в построении профиля должности.</p> <p>13.Нетрадиционные методы оценки персонала.</p> <p>14.Профайлинг.</p> <p>15.Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала</p>
Раздел 2 УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОВЕДЕНИЕМ ПЕРСОНАЛА И ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ ОРГАНИЗАЦИИ	<p>1.Оценка порога профессиональной активности руководителя. Управление системой служебно-профессиональных перемещений.</p> <p>2.Оценка профессиональной мобильности кандидатов в кадровый резерв.</p> <p>3.Определение результативности труда персонала: разработка профиля успеха сотрудника. Принципы KPI. Модель стратегических карт. Модель «Пирамида деятельности компании».</p> <p>4. Формирование образа эффективного сотрудника через разработку его профиля успеха в системе BSC. Формирование системы ключевых оценочных показателей деятельности персонала для управления эффективностью труда в системе BSC.</p> <p>5. Методика оценки эффективности труда персонала в системе сбалансированных показателей предприятия.</p> <p>6. Построение ролевой модели для формирования компетенций персонала. Моделирование ролевой структуры персонала.</p> <p>7. Оценка результатов труда: учёт полезности затрат труда по технологии долевого метода Методы «Управление результативностью» (Performance Management, PM).</p> <p>8. «Управление достижениями и их измерение» (Performance Management and Measurement, PMM).</p> <p>9. Финансовый аспект системы оценки персонала: показатель «кадровый левверидж» в системе управления персоналом.</p> <p>10. Оценка эффективности деятельности персонала ПЭМ-Методом.</p> <p>11 Оценка качественной характеристики трудового потенциала с помощью количественных показателей (Методика Дональда Киркпатрика)</p> <p>12.Оценка количественных показателей Методика Джека Филипса.</p> <p>13. Методика бипараметрической оценки МакГи</p> <p>14. Методика «Управление по целям» (MBO).</p> <p>15. Методика оценки результативности обучения персонала на основе метода оценки «Обработки анкет».</p>

#### 6.6. Шкалы и критерии оценивания по формам текущего контроля и промежуточной аттестации

##### Шкала и критерии оценивания

Оценка	Критерии оценивания для мероприятий контроля с применением 2-х балльной системы
«зачтено»	ПК7з1, ПК7у1, ПК7в1, ПК20з1, ПК20у1, ПК20в1
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне