



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

ФГБОУ ВО «ИГУ»

Факультет бизнес-коммуникаций и информатики

Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине Б1.В.28 Оценка и аттестация персонала

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль) Управление персоналом

Одобрено  
УМК факультета бизнес-коммуникаций  
и информатики

Разработан в соответствии с ФГОС ВО

с учетом требований проф. стандарта

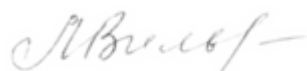
Председатель УМК

В.К. Карнаухова

*ФИО, должность, ученая степень, звание*

*подпись, печать*

Разработчики:



*(подпись)*

доцент

*(занимаемая должность)*

М.А. Вильчинская

*(инициалы, фамилия)*

**Цель фонда оценочных средств.** Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Б1.В.28 Оценка и аттестация персонала». Перечень видов оценочных средств соответствует рабочей программе дисциплины.

**Фонд оценочных средств включает** контрольные материалы для проведения текущего контроля (в следующих формах: тест, устный опрос, доклад/презентация, глоссарий по предмету, практическое задание) и промежуточной аттестации в форме вопросов и заданий к зачету.

**Структура и содержание заданий** – задания разработаны в соответствии с рабочей программой дисциплины «Б1.В.28 Оценка и аттестация персонала».

## 1. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Знает основы кадрового планирования, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, критерии подбора персонала, основы найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала	ПК-1.1	Знает технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации
	ПК-1.2	Умеет применять технологии и методики поиска, привлечения, подбора и отбора кандидатов на вакантные должности (профессии, специальности) в соответствие с их спецификой
	ПК-1.3	Владеет навыками анализа рынка труда и персонала организации
ПК-2 Знает основы проведения оценки персонала, цели, задачи и виды аттестации персонала	ПК-2.1	Знает трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права
	ПК-2.2	Умеет определять параметры и критерии аттестации персонала. Определяет и применяет средства и методы аттестации
	ПК-2.3	Владеет навыками разработки проектов документов, определяющих порядок аттестации персонала, с оценкой затрат

## 2. Показатели и критерии оценивания компетенций, шкалы оценивания

### 2.1. Показатели и критерии оценивания компетенций

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
1	1.Оценка персонала как кадровая технология и элемент системы управления персоналом организации	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Тест, УО, Д	Тест

№ п/п	Раздел, тема	Код индикатора компетенции	Наименование ОС	
			ТК	ПА
2	Компетентностный подход в оценке персонала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Тест, УО, Гл, Пз	Тест
3	Современные методы оценки персонала организации	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3	Тест, УО, Д	Тест
4	Аттестация как комплексный метод оценки персонала и кадровая процедура.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Тест, УО, Д	Тест
5	Ассесмент-центр как инструмент оценки и аттестации персонала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	Тест, УО, Д	Тест
6	Оценка работников при приеме на работу	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1	Тест, Пз, Гл, Д	Тест
7	Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1	Тест, УО, Пз, Д	Тест
8	Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1	Тест, УО, Гл	Тест
9	Принятие решений по результатам оценки персонала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1	Тест, УО, Д, Пз	Тест

**2.2. Критерии оценивания результатов обучения для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Оценочное средство	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Тест	Студентом даны правильные ответы на 71%-100% заданий	Зачтено
	Студентом даны правильные ответы менее чем на 70% заданий	Незачтено

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Устный опрос	1. Знает понятия основных разделов программы изучаемого курса; 2. Приобрел необходимые умения и навыки, освоил вопросы практического применения полученных знаний, не допустил фактических ошибок при ответе; 3. Достаточно последовательно и логично излагает теоретический материал, допуская лишь незначительные нарушения последовательности изложения и некоторые неточности; 4. Показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания учебной программы дисциплины и умение уверенно применять их	Зачтено
	1. Фрагментарные знания базовых понятий; 2. Слабо выражена способность к самостоятельному аналитическому мышлению, имеются затруднения в изложении материала, отсутствуют необходимые умения и навыки; 3. Допущены грубые ошибки и незнание терминологии, отказ отвечать на дополнительные вопросы, знание которых необходимо для получения положительной оценки; 4. Ответ содержит существенные пробелы в знаниях основного содержания темы	Незачтено
Доклад/презентация	Обучающийся демонстрирует удовлетворительное знание материала, ориентируется в вопросах по теме. Обладает удовлетворительными навыками публичного выступления	Зачтено
	Обучающийся не знает значительной части программного материала, плохо ориентируется в материале, допускает существенные ошибки, выступает неуверенно, с большими затруднениями	Незачтено
Глоссарий по предмету	В результате работы представлены основные соответствующие термины. конкретизация их трактовки в соответствии со спецификой изучения дисциплины. Оформление результатов соответствует требованиям и представлено в срок	Зачтено
	В результате работы студента не был проработан материал источников, выбраны не все главные термины (в малом количестве), работа не оформлена и/или представлена не в срок	Незачтено

<b>Оценочное средство</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Шкала оценивания</b>
Практическое задание	Задание выполнено верно. Выбран оптимальный путь решения. Присутствует развернутое описание алгоритма решения	Зачтено
	В работе получен неверный ответ, связанный с грубыми ошибками допущенными в ходе решения, либо решение отсутствует полностью	Незачтено

### **2.3. Оценочные средства для текущего контроля (примеры)**

#### **2.3.1. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся**

##### **Общие критерии оценивания**

<b>Процент правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

##### **Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
1	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
2	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
4	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
5	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
6	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
7	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
8	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
9	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
10	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
11	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
12	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
13	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
14	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
15	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1

##### **Ключ ответов**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
1	a, d, e
2	a, b
3	a

№ вопроса в тесте	Номер ответа (или ответ, или соответствие)
4	a
5	b, c, d
6	c
7	b
8	b, c
9	a, c
10	b
11	d
12	d
13	a
14	a, b
15	c

### **Перечень тестовых вопросов**

*№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Перечень показателей оценки результатов труда руководителя организации составляют:

- a. доля на рынке
- b. коэффициент текучести по категориям персонала и подразделениям
- c. динамика объемов производства
- d. прибыль
- e. оборот капитала

*№ 2. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Подходы к оценке персонала

- a. традиционный
- b. современный
- c. неоклассический

*№ 3. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- a. проверка профессиональных знаний
- b. психологические тесты
- c. графический тест
- d. проверка

*№ 4. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом

- a. попарного сравнения
- b. альтернативных характеристик

- c. упорядочения рангов
- d. рейтингования

*№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Перечень показателей оценки результатов труда линейного руководителя составляют

- a. рост прибыли
- b. потери от простоев
- c. динамика производительности труда
- d. выполнение плановых заданий по объему и номенклатуре
- e. затраты на персонал в издержках производства

*№ 6. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Аттестация персонала - это:

- a. целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
- b. анализ затрат, связанных с наймом персонала
- c. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

*№ 7. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Аттестация – это форма оценки человека, которую:

- a. можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей
- b. может проводить только непосредственный руководитель работника
- c. можно провести с помощью измерительных приборов
- d. может дать только другой человек, группа людей

*№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

При компетентностном подходе к оценке персонала

- a. учитывается семейное положение сотрудника
- b. учитываются особенности личности
- c. учитываются навыки и знания, умения

*№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Кто может выступать в роли оценивающего?

- a. коллеги сотрудника
- b. клиенты
- c. непосредственный руководитель

*№ 10. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Ассесмент - центр оценки это:

- a. специально оснащенная комната в кадровой службе
- b. методика определения потенциальных возможностей сотрудника
- c. процесс установления стандартизированной оценки профессионального поведения персонала
- d. специально созданная группа экспертов
- e. программно-аппаратное обеспечение, осуществляющее анализ кадровых данных

*№ 11. Задание с единичным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление



с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется

- a. парные сравнения;
- b. анкетный опрос;
- c. интервью
- d. самооценка
- e. шкалирование

*№ 12. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Метод оценки персонала, предполагающий создание стрессовой ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

- a. парные сравнения
- b. критический инцидент
- c. упорядочение рангов
- d. стрессовое собеседование

*№ 13. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Деловая оценка - это:

- a. целенаправленный процесс установления качественных характеристик требованием должности или рабочего места
- b. сравнение работников и показателей их деятельности между собой
- c. определение соответствия работника профстандарту

*№ 14. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Основные цели аттестации и оценки персонала

- a. Изменение оплаты труда и стимулирование по результатам работы
- b. Определение эффективности работы персонала
- c. Улучшение управления персоналом и повышение эффективности кадровой работы

*№ 15. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Оценка эффективна, если:

- a. не учитывается мнение сотрудника о своей работе
- b. персонал не знает критерии оценки деятельности
- c. если оцениваемых субъектов несколько

### **2.3.2. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-1.1»**

*№ 1. Подготовить презентацию по темам: "Оценка персонала: основные определения, понятия, формы", "Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом." "Взаимосвязь оценок с результатами деятельности предприятия".*

*№ 2. Современные методы оценки персонала.*

темы докладов:

1. Психологические методы оценки. Анализ групповой сплоченности с помощью метода социометрии
- .2. КРІ - Ключевые показатели эффективности
- .3. Количественные методы оценки. Количественная оценка на разных стадиях работы с персоналом
- .4. Качественные методы оценки

*№ 3. Аттестация как комплексный метод оценки персонала и кадровая процедура.*

Подготовить доклады-презентации на темы:

1. Аттестация персонала: основные определения, цели, задачи, этапы, правила, процедуры.
2. Документационное оформление аттестационной процедуры.
3. Аттестация персонала: нормативное обеспечение и этапы проведения.
4. Принципы формирования аттестационной комиссии и отбора экспертов.
5. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями подразделений в процессе аттестации.

*№ 4. Ассесмент-центр как инструмент оценки и аттестации персонала.*

Подготовить доклады - презентации:

1. Центр оценки персонала как испытательное подразделение и как метод комплексной оценки персонала организации
2. Ассесмент - центр: современный метод оценки персонала

*№ 5. Оценка кандидата при приеме на работу.*

1. Методы оценки при приеме на работу.
2. Ситуационное и проективное собеседование.
3. . Применение профессиональных тестов в работе организации.
4. Метод профессиографии: преимущества и ограничения метода. Правила разработки профессиограмм.
5. . Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала
6. Традиционные и нетрадиционные методы оценки кандидата, применяемые в ходе интервью.

*№ 6. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов.*

1. Экспертная оценка: выбор экспертов и критериев, процедура расчётов экспертной оценки, проблемы экспертных методов оценки персонала.
2. Методы оценки трудового поведения. Назначение оценочных шкал. Этапы разработки шкал оценки поведения. Преимущества и недостатки шкал
3. Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала.
4. Психологические методы оценки. Психологические тесты :личностные опросники, проективные методики

*№ 7. Принятие решений по результатам оценки.*

1. Использование результатов оценки персонала в реализации кадровых технологий в организации
2. Разработка плана развития персонала по результатам проведения оценки и аттестации персонала. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.

### **2.3.3. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-1.2»**

*№ 8. Подготовить презентацию по темам: "Оценка персонала: основные определения, понятия, формы" ,Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом." "Взаимосвязь оценок с результатами деятельности предприятия ".*

*№ 9. Современные методы оценки персонала.*

темы докладов:

1. Психологические методы оценки. Анализ групповой сплоченности с помощью метода социометрии

2. КРІ - Ключевые показатели эффективности

3. Количественные методы оценки. Количественная оценка на разных стадиях работы с персоналом

4. Качественные методы оценки

*№ 10. Аттестация как комплексный метод оценки персонала и кадровая процедура.*

Подготовить доклады-презентации на темы:

1. Аттестация персонала: основные определения, цели, задачи, этапы, правила, процедуры.

2. Документационное оформление аттестационной процедуры.

3. Аттестация персонала: нормативное обеспечение и этапы проведения.

4. Принципы формирования аттестационной комиссии и отбора экспертов.

5. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями подразделений в процессе аттестации.

*№ 11. Ассесмент-центр как инструмент оценки и аттестации персонала.*

Подготовить доклады - презентации:

1. Центр оценки персонала как испытательное подразделение и как метод комплексной оценки персонала организации

2. Ассесмент - центр: современный метод оценки персонала

*№ 12. Оценка кандидата при приеме на работу.*

1. Методы оценки при приеме на работу.

2. Ситуационное и проективное собеседование.

3. Применение профессиональных тестов в работе организации.

4. Метод профессиографии: преимущества и ограничения метода. Правила разработки профессиограмм.

5. Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала

6. Традиционные и нетрадиционные методы оценки кандидата, применяемые в ходе интервью.

*№ 13. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов.*

1. Экспертная оценка: выбор экспертов и критериев, процедура расчетов экспертной оценки, проблемы экспертных методов оценки персонала.

2. Методы оценки трудового поведения. Назначение оценочных шкал. Этапы разработки шкал оценки поведения. Преимущества и недостатки шкал

3. Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала.

4. Психологические методы оценки. Психологические тесты :личностные опросники, проективные методики

*№ 14. Принятие решений по результатам оценки.*

1. Использование результатов оценки персонала в реализации кадровых технологий в организации

2. Разработка плана развития персонала порезультатам проведения оценки и аттестации персонала. Увольнения и перемещения по результатам аттестации.

#### **2.3.4. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-1.3»**

*№ 15. Подготовить презентацию по темам: "Оценка персонала: основные определения, понятия, формы" ,Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом." "Взаимосвязь оценок с результатами деятельности предприятия".*

*№ 16. Современные методы оценки персонала.*

темы докладов:

1. Психологические методы оценки. Анализ групповой сплоченности с помощью метода социометрии

.2. КРІ - Ключевые показатели эффективности

.3. Количественные методы оценки. Количественная оценка на разных стадиях работы с персоналом

.4. Качественные методы оценки

*№ 17. Аттестация как комплексный метод оценки персонала и кадровая процедура.*

Подготовить доклады-презентации на темы:

1. Аттестация персонала: основные определения, цели, задачи, этапы, правила, процедуры.

2. Документационное оформление аттестационной процедуры.

3.. Аттестация персонала: нормативное обеспечение и этапы проведения.

4. Принципы формирования аттестационной комиссии и отбора экспертов.

5. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями подразделений в процессе аттестации.

*№ 18. Ассесмент-центр как инструмент оценки и аттестации персонала.*

Подготовить доклады - презентации:

1. Центр оценки персонала как испытательное подразделение и как метод комплексной оценки персонала организации

2. Ассесмент - центр: современный метод оценки персонала

*№ 19. Оценка кандидата при приеме на работу.*

1. Методы оценки при приеме на работу.

2. Ситуационное и проективное собеседование.

3. . Применение профессиональных тестов в работе организации.

4. Метод профессиографии: преимущества и ограничения метода. Правила разработки профессиограмм.

5. . Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала

6. Традиционные и нетрадиционные методы оценки кандидата, применяемые в ходе интервью.

*№ 20. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов.*

1. Экспертная оценка: выбор экспертов и критериев, процедура расчётов экспертной оценки, проблемы экспертных методов оценки персонала.

2. Методы оценки трудового поведения. Назначение оценочных шкал. Этапы

разработки шкал оценки поведения. Преимущества и недостатки шкал

3. Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала.

4. Психологические методы оценки. Психологические тесты :личностные опросники, проективные методики

*№ 21. Принятие решений по результатам оценки.*

1. Использование результатов оценки персонала в реализации кадровых технологий в организации

2. Разработка плана развития персонала порезультатам проведения оценки и аттестации персонала. Увольнения иперемещения по результатам аттестации.

### **2.3.5. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-2.1»**

*№ 22. Подготовить презентацию по темам: "Оценка персонала: основные определения, понятия, формы" ,Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом." "Взаимосвязь оценок с результатами деятельности предприятия ".*

*№ 23. Аттестация как комплексный метод оценки персонала и кадровая процедура.*

Подготовить доклады-презентации на темы:

1. Аттестация персонала: основные определения, цели, задачи, этапы,правила, процедуры.

2. Документационное оформление аттестационной процедуры.

3.. Аттестация персонала: нормативное обеспечение и этапы проведения.

4. Принципы формирования аттестационной комиссии и отбораэкспертов.

5. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями подразделений в процессе аттестации.

*№ 24. Ассесмент-центр как инструмент оценки и аттестации персонала.*

Подготовить доклады - презентации:

1. Центр оценки персонала как испытательное подразделение и как метод комплексной оценки персонала организации

2. Ассесмент - центр: современный метод оценки персонала

*№ 25. Оценка кандидата при приеме на работу.*

1. Методы оценки при приеме на работу.

2. Ситуационное и проективное собеседование.

3. . Применение профессиональных тестов в работе организации.

4. Метод профессиографии: преимущества и ограничения метода.Правила разработки профессиограмм.

5. . Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала

6. Традиционные и нетрадиционные методы оценки кандидата, применяемые в ходе интервью.

*№ 26. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов.*

1. Экспертная оценка: выбор экспертов и критериев, процедура расчётов экспертной оценки, проблемы экспертных методов оценкиперсонала.

2. Методы оценки трудового поведения. Назначение оценочных шкал. Этапы разработки шкал оценки поведения. Преимущества и недостатки шкал

3. Тесты на профпригодность для эффективной оценки персонала.

4. Психологические методы оценки. Психологические тесты :личностные опросники, проективные методики

*№ 27. Принятие решений по результатам оценки.*

1. Использование результатов оценки персонала в реализации кадровых технологий в организации

2. Разработка плана развития персонала порезультатам проведения оценки и аттестации персонала. Увольнения иперемещения по результатам аттестации.

### **2.3.6. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-2.2»**

*№ 28. Подготовить презентацию по темам: "Оценка персонала: основные определения, понятия, формы" ,Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом." "Взаимосвязь оценок с результатами деятельности предприятия ".*

*№ 29. Аттестация как комплексный метод оценки персонала и кадровая процедура.*

Подготовить доклады-презентации на темы:

1. Аттестация персонала: основные определения, цели, задачи, этапы,правила, процедуры.

2. Документационное оформление аттестационной процедуры.

3.. Аттестация персонала: нормативное обеспечение и этапы проведения.

4. Принципы формирования аттестационной комиссии и отбораэкспертов.

5. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями подразделений в процессе аттестации.

*№ 30. Ассесмент-центр как инструмент оценки и аттестации персонала.*

Подготовить доклады - презентации:

1. Центр оценки персонала как испытательное подразделение и как метод комплексной оценки персонала организации

2. Ассесмент - центр: современный метод оценки персонала

### **2.3.7. Доклады/презентации для оценки компетенции «ПК-2.3»**

*№ 31. Подготовить презентацию по темам: "Оценка персонала: основные определения, понятия, формы" ,Взаимосвязь оценки персонала с другими элементами системы управления персоналом." "Взаимосвязь оценок с результатами деятельности предприятия ".*

*№ 32. Аттестация как комплексный метод оценки персонала и кадровая процедура.*

Подготовить доклады-презентации на темы:

1. Аттестация персонала: основные определения, цели, задачи, этапы,правила, процедуры.

2. Документационное оформление аттестационной процедуры.

3.. Аттестация персонала: нормативное обеспечение и этапы проведения.

4. Принципы формирования аттестационной комиссии и отбораэкспертов.

5. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями подразделений в процессе аттестации.

*№ 33. Ассесмент-центр как инструмент оценки и аттестации персонала.*

Подготовить доклады - презентации:

1. Центр оценки персонала как испытательное подразделение и как метод комплексной оценки персонала организации

2. Ассесмент - центр: современный метод оценки персонала

### **2.3.8. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-1.1»**

№ 34. Составить глоссарий по основным терминам и понятиям темы 1 и 2.

№ 35. Оценка работников при приеме на работу.

Составить глоссарий по пройденному материалу.

№ 36. Оценка эффективности и результативности труда руководителя организации.

Составить глоссарий по терминам из пройденных тем

### **2.3.9. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-1.2»**

№ 37. Составить глоссарий по основным терминам и понятиям темы 1 и 2.

№ 38. Оценка работников при приеме на работу.

Составить глоссарий по пройденному материалу.

№ 39. Оценка эффективности и результативности труда руководителя организации.

Составить глоссарий по терминам из пройденных тем

### **2.3.10. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-1.3»**

№ 40. Составить глоссарий по основным терминам и понятиям темы 1 и 2.

№ 41. Оценка работников при приеме на работу.

Составить глоссарий по пройденному материалу.

№ 42. Оценка эффективности и результативности труда руководителя организации.

Составить глоссарий по терминам из пройденных тем

### **2.3.11. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-2.1»**

№ 43. Оценка работников при приеме на работу.

Составить глоссарий по пройденному материалу.

№ 44. Оценка эффективности и результативности труда руководителя организации.

Составить глоссарий по терминам из пройденных тем

### **2.3.12. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-2.2»**

№ 45. Оценка работников при приеме на работу.

Составить глоссарий по пройденному материалу.

### **2.3.13. Глоссарий по предмету для оценки компетенции «ПК-2.3»**

№ 46. Оценка работников при приеме на работу.

Составить глоссарий по пройденному материалу.

### **2.3.14. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.1»**

№ 47. Компетентностный подход в оценке и аттестации персонала.

Разработать ментальную карту и подготовиться к ее защите

### **2.3.15. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.2»**

№ 48. Компетентностный подход в оценке и аттестации персонала.

Разработать ментальную карту и подготовиться к ее защите

### 2.3.16. Практические задания для оценки компетенции «ПК-1.3»

№ 49. Компетентностный подход в оценке и аттестации персонала.

Разработать ментальную карту и подготовиться к ее защите

## 3. Промежуточная аттестация

### 3.1. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Зачет является заключительным этапом процесса формирования компетенций обучающегося при изучении дисциплины и имеет целью проверку и оценку знаний обучающегося по теории, и применению полученных знаний, умений и навыков при решении практических задач.

Зачет проводится по расписанию, сформированному учебно-методическим управлением, в сроки, предусмотренные календарным учебным графиком. Зачет принимается преподавателем, ведущим лекционные занятия.

Зачет проводится только при предъявлении обучающимся зачетной книжки и при условии выполнения всех контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины. Обучающимся на зачете представляется право выбрать один из билетов. Время подготовки к ответу составляет 30 минут. По истечении установленного времени обучающийся должен ответить на вопросы билета. Результаты зачета оцениваются по четырехбалльной системе и заносятся в зачетно-экзаменационную ведомость и зачетную книжку. В зачетную книжку заносятся только положительные оценки. Подписанный преподавателем экземпляр ведомости сдается не позднее следующего дня в деканат.

В случае неявки обучающегося на зачет в зачетно-экзаменационную ведомость делается отметка «не явка». Обучающиеся, не прошедшие промежуточную аттестацию по дисциплине, должны ликвидировать академическую задолженность в установленном локальными нормативными актами порядке.

### 3.2. Вопросы к зачету

№	Вопрос	Код компетенции
1.	Основные понятия, используемые при оценке персонала. Цели оценки персонала: административная, информационная, мотивационная. Требования к процедуре оценки персонала.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
2.	Факторы, критерии и этапы оценки персонала.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3.	Развитие правового обеспечения оценки персонала организации. Регламентация оценки персонала.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
4.	Компетенции и квалификация персонала: базовые понятия. Профессиональные стандарты как основа для реализации кадровых технологий.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
5.	Кадровое планирование и методы определения качественной и количественной потребности в персонале. Профиль должности как системообразующий метод стандартизации должностей предприятия: структура, взаимосвязь с профстандартами и стратегией организации.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
6.	Качественные методы оценки. Количественные методы оценки. Комбинированные методы оценки.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3



№	Вопрос	Код компетенции
7.	Индивидуальные методы оценки персонала. Групповые методы оценки персонала .	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
8.	Система ключевых показателей эффективности деятельности КРІ	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
9.	Психологические методы оценки персонала.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
10.	Сравнение эффективности методов оценки персонала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
11.	Аттестация: понятие, формы, принципы, критерии, этапы.и Использование результатов аттестации в практике работы организации	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
12.	Правовой статус аттестации. .Современное состояние использования аттестационной процедуры на российских предприятиях различных форм собственности.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
13.	Центр оценки персонала как испытательное подразделение и как метод комплексной оценки персонала организации.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
14.	Профессиограмма: понятие, назначение. Правила разработки профессиограмм.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
15.	Документационное, правовое и информационное обеспечение оценки работников при приеме на работу.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
16.	Организационно-правовые формы определения квалификации работников при приеме на работу.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
17.	Методы оценки квалификации и результативности труда рабочих и специалистов	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
18.	Преимущества и недостатки методов оценки	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
19.	Документационное, информационное, методическое и правовое обеспечение оценки квалификации и результативности труда руководителя организации.	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
20.	Система показателей оценки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителя организации	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
21.	Как принимается решение по результатам оценки персонала	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1

### 3.3. Тематика курсовых работ

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

### 3.4. Материалы для компьютерного тестирования обучающихся

#### Общие критерии оценивания

Процент правильных ответов	Оценка
91% – 100%	5 (отлично)
81% – 90%	4 (хорошо)
71% – 80%	3 (удовлетворительно)

<b>Процент правильных ответов</b>	<b>Оценка</b>
Менее 70%	2 (неудовлетворительно)

**Соответствие вопросов теста индикаторам формируемых и оцениваемых компетенций**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Код индикатора компетенции</b>
1	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
2	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
3	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
4	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
5	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
6	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
7	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
8	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
9	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
10	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
11	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1
12	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
13	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
14	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3
15	ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3, ПК-2.1

**Ключ ответов**

<b>№ вопроса в тесте</b>	<b>Номер ответа (или ответ, или соответствие)</b>
1	a, d, e
2	a, b
3	a
4	a
5	b, c, d
6	c
7	b
8	b, c
9	a, c
10	b
11	d
12	d
13	a
14	a, b
15	c

**Перечень тестовых вопросов**

*№ 1. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Перечень показателей оценки результатов труда руководителя организации составляют:

- a. доля на рынке
- b. коэффициент текучести по категориям персонала и подразделениям
- c. динамика объемов производства
- d. прибыль
- e. оборот капитала

*№ 2. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Подходы к оценке персонала

- a. традиционный
- b. современный
- c. неоклассический

*№ 3. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Наиболее достоверным методом оценки способностей кандидата выполнять работу, на которую он будет нанят, является:

- a. проверка профессиональных знаний
- b. психологические тесты
- c. графический тест
- d. проверка

*№ 4. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом

- a. попарного сравнения
- b. альтернативных характеристик
- c. упорядочения рангов
- d. рейтингования

*№ 5. Задание с множественным выбором. Выберите 3 правильных ответа.*

Перечень показателей оценки результатов труда линейного руководителя составляют

- a. рост прибыли
- b. потери от простоев
- c. динамика производительности труда
- d. выполнение плановых заданий по объему и номенклатуре
- e. затраты на персонал в издержках производства

*№ 6. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Аттестация персонала - это:

- a. целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
- b. анализ затрат, связанных с наймом персонала
- c. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места

№ 7. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Аттестация – это форма оценки человека, которую:

- a. можно провести как с помощью измерительных приборов, так и с помощью людей
- b. может проводить только непосредственный руководитель работника
- c. можно провести с помощью измерительных приборов
- d. может дать только другой человек, группа людей

№ 8. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

При компетентностном подходе к оценке персонала

- a. учитывается семейное положение сотрудника
- b. учитываются особенности личности
- c. учитываются навыки и знания, умения

№ 9. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.

Кто может выступать в роли оценивающего?

- a. коллеги сотрудника
- b. клиенты
- c. непосредственный руководитель

№ 10. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Ассесмент - центр оценки это:

- a. специально оснащенная комната в кадровой службе
- b. методика определения потенциальных возможностей сотрудника
- c. процесс установления стандартизированной оценки профессионального поведения персонала
- d. специально созданная группа экспертов
- e. программно-аппаратное обеспечение, осуществляющее анализ кадровых данных

№ 11. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется

- a. парные сравнения;
- b. анкетный опрос;
- c. интервью
- d. самооценка
- e. шкалирование

№ 12. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Метод оценки персонала, предполагающий создание стрессовой ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:

- a. парные сравнения
- b. критический инцидент
- c. упорядочение рангов
- d. стрессовое собеседование

№ 13. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.

Деловая оценка - это:

а. целенаправленный процесс установления качественных характеристик требованием должности или рабочего места

б. сравнение работников и показателей их деятельности между собой

с. определение соответствия работника профстандарту

*№ 14. Задание с множественным выбором. Выберите 2 правильных ответа.*

Основные цели аттестации и оценки персонала

а. Изменение оплаты труда и стимулирование по результатам работы

б. Определение эффективности работы персонала

с. Улучшение управления персоналом и повышение эффективности кадровой работы

*№ 15. Задание с единственным выбором. Выберите один правильный ответ.*

Оценка эффективна, если:

а. не учитывается мнение сотрудника о своей работе

б. персонал не знает критерии оценки деятельности

с. если оценивающих субъектов несколько