

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 07.07.2023 15:04:30

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

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

Институт Институт менеджмента

Кафедра Управления персоналом

УТВЕРЖДЕНО

Ученым советом Университета

(протокол № 11 от 30 мая 2023 г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Наименование дисциплины Б1.В.12 Оценка и сертификация персонала

Основная профессиональная образовательная программа 38.03.03 Управление персоналом программа
Управление персоналом и экономика труда

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

Самара 2023

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 часть, формируемая участниками образовательных отношений блока Б1. Дисциплины (модули)

Предшествующие дисциплины по связям компетенций: Консультационный проект, Организация труда

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-2 - Способен определять параметры и методы оценки и аттестации персонала и обеспечивать их организационное сопровождение

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-2	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:
	теоретические основы проведения оценочных и аттестационных процедур; технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений, личностных качеств и компетенций; технологи и методы проведения оценочных процедур и аттестации персонала; основы организации и проведения сертификации персонала	определять параметры, критерии и методы проведения оценки и аттестации персонала; обеспечивать документационное сопровождение оценочных процедур и сертификации персонала	навыками проведения оценочных и аттестационных процедур персонала в соответствии с целями организации; сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; навыками организации и проведения независимой оценки (сертификации) 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 7
Контактная работа, в том числе:	36.15/1
Занятия лекционного типа	18/0.5
Занятия семинарского типа	18/0.5
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	53.85/1.5
Промежуточная аттестация	18/0.5
Вид промежуточной аттестации:	
Зачет	Зач
Общая трудоемкость (объем части образовательной	

программы): Часы	108
Зачетные единицы	3

очно-заочная форма

Виды учебной работы	Всего час/ з.е.
	Сем 7
Контактная работа, в том числе:	4.15/0.12
Занятия лекционного типа	2/0.06
Занятия семинарского типа	2/0.06
Индивидуальная контактная работа (ИКР)	0.15/0
Самостоятельная работа:	85.85/2.38
Промежуточная аттестация	18/0.5
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				Самостоятельная работа	Планируемые результаты обучения в соотношении с результатами обучения по образовательной программе
		Лекции	Занятия семинарского типа	ИКР	ГКР		
			Практич. занятия				
1.	Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	8	8			18	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
2.	Модели и методы оценки и сертификации персонала	10	10			35,85	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
	Контроль	18					
	Итого	18	18	0.15		53.85	

очно-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.	Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	1	1			42	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3
2.	Модели и методы оценки и	1	1			43,85	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК

	сертификации персонала						-2.3
	Контроль	18					
	Итого	2	2	0.15		85.85	

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.	Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	лекция	Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования
		лекция	Оценка персонала как система
		лекция	Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур
		лекция	Проектирование системы оценки персоналом в организации. Характеристика этапов
2.	Модели и методы оценки и сертификации персонала	лекция	Традиционные методы оценки персонала. Аттестация как метод оценки
		лекция	Нетрадиционные методы оценки персонала, их характеристика и сравнительный анализ
		лекция	Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
		лекция	Оценка результатов труда: методы «Управление результативностью» (Performance Management, PM), «Управление достижениями и их измерение» (Performance Management and Measurement, PMM), «Управление по целям» (MBO))
		лекция	Ошибки при проведении оценочных процедур. Сертификация персонала

*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.	Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	практическое занятие	Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования
		практическое занятие	Оценка персонала как система
		практическое занятие	Требования к объективности и надёжности системы управления персоналом по результатам оценочных процедур
		практическое занятие	Проектирование системы оценки персоналом в организации. Характеристика этапов
2.	Модели и методы оценки и сертификации	практическое занятие	Традиционные методы оценки персонала. Аттестация как метод

	персонала		оценки
		практическое занятие	Нетрадиционные методы оценки персонала, их характеристика и сравнительный анализ
		практическое занятие	Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала
		практическое занятие	Оценка результатов труда: методы «Управление результативностью» (Performance Management, PM), «Управление достижениями и их измерение» (Performance Management and Measurement, PMM), «Управление по целям» (MBO))
		практическое занятие	Ошибки при проведении оценочных процедур. Сертификация персонала

** 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.	Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	- подготовка доклада - подготовка электронной презентации - тестирование
2.	Модели и методы оценки и сертификации персонала	- 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, 2023. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511033>

2. Васильева, И. В. Психодиагностика персонала : учебное пособие для вузов / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 122 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11292-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/495640>

Дополнительная литература

1. 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, 2023. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/513592>

2. 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, 2023. — 208 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-09156-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/514891>

3. Коргова, М. А. Кадровый менеджмент : учебное пособие для вузов / М. А. Коргова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 216 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12773-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/518965>

Литература для самостоятельного изучения

1. Все тесты.ру. - <http://vsetesti.ru/162/Online Test Pad> - <http://onlinetestpad.com/ru-ru/>
2. Дейнека А. В. Управление персоналом: учебник– Москва: Дашков и Ко, 2012//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика» [Электронный ресурс]
3. Иваненко Л.В., Филатова А.В. Управление мотивацией персонала: учебное пособие — Самара: Самарский университет, 2013, 10 экз.
4. Иванова-Швец Л.Н., Дмитриев А.В. Управление персоналом в туристическом и гостиничном бизнесе: учебно-практическое пособие– Москва: Евразийский открытый институт, 2011//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]
5. Катернюк А.В. 3D-менеджмент: управление персоналом, маркетингом и продажами: кадровику, маркетологу, пороодажнику: незаменимое пособие для каждого думающего, 4 экз.
6. Кафидов В.В. Управление персоналом – Спб, Питер, 2010 //www.books.ru [Электронный ресурс]
7. Коммуникационный менеджмент. Этика и культура управления: учебное пособие для вузов / Т.Ю. Анопченко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2010. – 381 с. 13 экз.
8. Кузьминых К.А. Кадровый менеджмент: учеб. пособие – Уфа: Уфимская государственная академия экономики сервиса, 2010//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс.
9. Махмудова, И.Н. Графология в оценке персонала: монография [Текст] / М.: Изд-во ИКиП, 2008. - 272 с. - 17,0 печ. л.
10. Махмудова, И.Н. Визуальная диагностика в оценке персонала: монография [Текст] / М.: Изд-во ИКиП, 2009. - 307с. - 19,2 печ. л.
11. Махмудова, И.Н. Оценка трудового потенциала кандидатов в кадровый резерв: монография [Текст] / М.: Изд-во ИКиП, 2009. - 186 с.- 11,6 печ. л.
12. Махмудова, И.Н. Комплексный подход к формированию оценки персонала: монография. [Текст] / Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2010. - 390 с. - 22,67 печ. л.
13. Махмудова, И.Н. Оценка персонала: практика управления. Монография [Текст] / LAP Lambert Academic Publishing GmbH @ Co. KG, 2011. - 468 с. - 29,25 печ. л.
14. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / М. Ф. Мизинцева, А.Р. Сардарян. — ISBN 978-5-9916-8045-5.
15. Михайлин Г.И. Управление персоналом: учебное пособие – Москва: Дашков и Ко, 2012//База данных научной, учебной и художественной литературы «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]
16. Управление персоналом: учебное пособие / ред. Михайлина Г.И. – М.: Дашков и К, 2012 // Электронная библиотека «БиблиоРоссика», [Электронный ресурс]

5.2. Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Microsoft Windows 10 Education / Microsoft Windows 7 / Windows Vista Business
2. 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 и учебно-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/письменный 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; Положением о балльно-рейтинговой системе оценки успеваемости обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Самарский государственный экономический университет».

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

Профессиональные компетенции (ПК):

ПК-2 - Способен определять параметры и методы оценки и аттестации персонала и обеспечивать их организационное сопровождение

Планируемые результаты обучения по программе	Планируемые результаты обучения по дисциплине		
	ПК-2.1: Знать:	ПК-2.2: Уметь:	ПК-2.3: Владеть (иметь навыки):
	теоретические основы проведения оценочных и аттестационных процедур; технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений, личностных качеств и компетенций; технологи и методы проведения оценочных процедур и аттестации персонала; основы организации и проведения сертификации персонала	определять параметры, критерии и методы проведения оценки и аттестации персонала; обеспечивать документационное сопровождение оценочных процедур и сертификации персонала	навыками проведения оценочных и аттестационных процедур персонала в соответствии с целями организации; сопровождения процесса аттестации и работы аттестационной комиссии; навыками организации и проведения независимой оценки (сертификации) персонала
Пороговый	Пороговый	теоретические основы проведения деловой оценки и аттестации персонала; основные принципы проведения оценочных процедур; требования трудового законодательства по организации и проведению аттестации и других видов текущей деловой оценки	применять полученные знания по оценке и аттестации персонала на практике; разрабатывать Положение по оценке и аттестации персонала и другие регламентирующие документы; формировать пакет документов для проведения оценочных и аттестационных процедур

		персонала	
Стандартный (в дополнение к пороговому)	Стандартный (в дополнение к пороговому)	теоретические основы проведения деловой оценки и аттестации персонала; основные принципы проведения оценочных процедур; методологию измерения эффективности оценочных процедур; основы сертификации персонала	применять полученные знания по оценке и аттестации персонала на практике; разрабатывать Положение по оценке и аттестации персонала и другие регламентирующие документы; разрабатывать оценочных инструментарий для проведения независимой оценки (сертификации) персонала на соответствие требованиям профессиональных стандартов
Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	Повышенный (в дополнение к пороговому, стандартному)	методологические основы проведения аттестационных и оценочных процедур в соответствии со стратегическими целями организации; технологии и методы определения и оценки профессиональных знаний, умений, личностных качеств и компетенций; технологии и методы проведения оценочных процедур и аттестации персонала; теоретические основы оценки эффективности оценки персонала; основы организации и проведения сертификации персонала	определять параметры, критерии и методы проведения оценки и аттестации персонала; обеспечивать документационное сопровождение оценочных процедур; проводить оценку эффективности оценки персонала; принимать обоснованные управленческие решения по итогам проведения 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.	Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	оценка докладов, тестирование	зачет
2.	Модели и методы оценки и сертификации персонала	ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3	оценка докладов, тестирование	зачет

6.4. Оценочные материалы для текущего контроля

Примерная тематика докладов

Раздел дисциплины	Темы
Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	<ol style="list-style-type: none">1. Сущность оценки. Роль и значимость оценки в деятельности организации, в системе управления персоналом2. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования. Цели и задачи оценки3. Методы оценки (классификация)4. Требования к методам оценки5. Место оценки в системе управления персоналом6. Условия создания системы оценки7. Проектирование системы оценки (аттестации). Характеристика этапов проектирования8. Оценка рабочих достижений: фактические показатели рабочих достижений9. Оценка квалификаций10. Оценка компетенций. Требования к компетенциям. Модель компетенций11. Требования к показателям оценки результатов рабочих достижений12. Классификация показателей оценки13. Критерии выбора правильных показателей14. База для оценки фактических показателей рабочих достижений
Модели и методы оценки и сертификации персонала	<ol style="list-style-type: none">15. Суть технологии оценки «360 градусов»16. Цели использования «оценки на 360 градусов»17. Этапы оценки «360 градусов»18. Достоинства и недостатки оценки «360 градусов»19. Обстоятельства, снижающие объективность оценки «360 градусов»20. Условия эффективной оценки «360 градусов»21. Цель и задачи аттестации22. Подготовка к проведению аттестации23. Документы, необходимы для аттестации24. Порядок проведения аттестации25. Принятие решений аттестационной комиссией и руководителем26. Апелляция решений аттестационной комиссией и руководителем27. Достоинства и недостатки аттестации28. Оценка персонала в системе МВО29. Этапы оценки персонала в системе МВО30. Оценка методом «Тайный покупатель»31. Оценка персонала с помощью полиграфа32. Западный вариант оценки (Performance Management): сущность и особенности33. Методы оценки персонала: классификация, краткая характеристика34. Параметры оценки персонала: классификация, краткая характеристика35. Организация проведения сертификации персонала36. Ошибки при проведении оценочных процедур37. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала38. Оценка трудового потенциала, место оценки в модели компетенций39. Методы «Управление результативностью» (Performance Management, PM).40. Управление достижениями и их измерение» (Performance Management and Measurement, PMM)41. Методика «Управление по целям» (МВО)42. Внедрение профессиональных стандартов. Оценка на соответствие профстандартам

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. Какой из методов оценки персонала способен с большей вероятностью спрогнозировать будущую профессиональную успешность сотрудника?
метод 360 градусов
психологическое тестирование
Ассесмент-центр
рекомендации с предыдущих мест работы
2. Что такое аттестация персонала?
кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям выполняемой деятельности
процесс обучения и подбора персонала
оценка психологических качеств человека
3. Какие цели НЕ решает аттестация персонала?
установление соответствия работников занимаемой должности
формирование высококвалифицированного состава
стимулирование роста профессионализма
организация оплаты труда
4. Что такое KPI?
ключевой показатель эффективности деятельности сотрудника
индикатор эффективности сотрудника
измеритель личностных качеств сотрудника
показатель профессиональных навыков
5. Оценка компетенций сотрудников – это
проведение теста на профессиональную пригодность работника к ведению трудовой деятельности. Проводится на отдельно взятом предприятии соответственно установленным в рассматриваемой организации и утвержденным её локальными нормативными актами критериям
проведение теста на профессиональную непригодность работника к ведению трудовой деятельности. проводится на отдельно взятом предприятии соответственно установленным в рассматриваемой организации и утвержденным её локальными нормативными актами критериям
проведение теста на профессиональную пригодность работника к ведению трудовой деятельности. проводится на уровне государства соответственно установленным в рассматриваемой организации и утвержденным её локальными нормативными актами критериям
нет верных ответов
6. Процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требований должности или рабочего места это-...
оценка
аттестация
сертификация
адаптация
7. Оценка тесно связана практически со всеми основными функциями управления персоналом (выберите несколько вариантов):
подбор персонала
развитие персонала
квалификация персонала
обучение персонала
мероприятия по улучшению мотивации сотрудников
8. Система оценки персонала включает в себя? (выберите несколько вариантов)

оценка способностей
оценка личности
оценка персонала
оценка труда

9. Личностные, деловые и профессиональные качества относятся к оценке:
персонала
способностей
активности
трудовых усилий

10. *Вставьте пропущенное слово:*

Предметом оценки результатов труда персонала являются... качества работников, процесс труда и результативность труда.

личные
профессиональные
деловые
управленческие

11. Какие факторы учитываются при проведении оценки персонала?

естественно-биологические
социально-экономические
техничко-организационные
социально-психологические
рыночные
все варианты верны

12. Что не входит в требования к критериям оценки работы персонала?

достижимость
объективность
прозрачность
непрерывность

13. Какой показатель оценки результатов труда не характерен для руководителя?

прибыль
рост прибыли
коэффициент текучести кадров
доля на рынке

14. Какой метод оценки персонала является обязательным для государственных и муниципальных служащих?

оценка на 360 градусов
оценка с использованием полиграфа
аттестация
Ассесмент

15. Метод оценки 360 градусов не оценивает:

профессионализм
инициативность
работу в команде
креативность

16. Нетрадиционные методы ориентированы на оценку:

потенциала
навыков
мотивации

знаний

17. По какому показателю нельзя оценивать эффективность работы рекрутера?:

качество закрытия вакансий
количество закрытых вакансий
скорость закрытия вакансий

18. К основным подходам по оценке эффективности труда относится:

установление успешных работников
стремление к эффективному использованию потенциала персонала в качестве ресурса для успешного развития организации
формирование кадрового резерва компании
все ответы верны

19. Выберите количественные методы оценки персонала:

ранговый метод
метод свободной балльной оценки
метод «360 градусов»
метод суммы оценок
метод балльной оценки

20. Выберите качественные методы оценки персонала:

метод оценки выполнения поставленных задач
матричный
метод «360 градусов»
ранговый
метод группировки

21. К показателям деловой оценки относят:

профессиональное поведение
физические данные работника
производственные отношения
личностные качества
результативность труда

22. Аттестация оценивает:

результаты труда
квалификацию
физическую выносливость
уровень знаний и практические навыки
деловые и личностные качества
количество времени, проведенное на работе

23. Какой критерий является критерием оценки персонала?:

все ответы верны
критерий компетентности
критерий результативности

24. Количественная группа методов оценки персонал:

экспертное оценивание периодичности проявления качеств сотрудника, проведение тестирования и так далее
способы биографического описания, деловых характеристик, устных отзывов и так далее
все способы с использованием числовой оценки качеств сотрудника, а также балльная система оценки и коэффициентный метод

25. Оценка сотрудника как личности - это ...

выявление характеристики эталона и сравнение с конкретным человеком

оценивание качества выполненных работ

система выявления определенных характеристик сотрудников, которые потом помогают руководителю в принятии управленческих решений, направленных на увеличение результативности подчиненных

выявление личностных характеристик и сравнение с идеальными для данного места

26. Какой метод оценки персонала в большей степени диагностируют особенности характера, темперамента, межличностных отношений, мотивационную и эмоциональную сферу?:

ассесмент – центр

метод «360 градусов»

интервью

личностные опросники

27. Что такое Ассесмент – центр?

стрессовое интервью

оценка кандидата методом профессионального тестирования

процедура аттестации

комплексная процедура оценки компетенций

28. Система оценки персонала включает в себя?

оценка труда

оценка персонала

оценка личности

оценка способностей

29. Этапы оценки персонала:

описание функций; определение требований; оценка по факторам конкретного исполнителя; расчет общей оценки; сопоставление со стандартом; оценка уровня сотрудника; доведение результатов оценки до подчиненного

описание функций; определение требований; оценка по факторам конкретного исполнителя; оценка уровня сотрудника; доведение результатов оценки до подчиненного

описание функций; определение требований; оценка по факторам конкретного исполнителя; расчет общей оценки; подбор оценки; сопоставление со стандартом; оценка уровня сотрудника; доведение результатов оценки до подчиненного

6.5. Оценочные материалы для промежуточной аттестации

Фонд вопросов для проведения промежуточного контроля в форме зачета

Раздел дисциплины	Вопросы
1. Теоретические основы организации и проведения оценки и сертификации персонала	1. Сущность оценки. Роль и значимость оценки в деятельности организации, в системе управления персоналом 2. Предмет и место оценки в системе управления персоналом предприятия, факторы её формирования. Цели и задачи оценки 3. Методы оценки (классификация) 4. Требования к методам оценки 5. Место оценки в системе управления персоналом 6. Условия создания системы оценки 7. Проектирование системы оценки (аттестации). Характеристика этапов проектирования 8. Оценка рабочих достижений: фактические показатели рабочих достижений 9. Оценка квалификаций

	<p>10. Оценка компетенций. Требования к компетенциям. Модель компетенций</p> <p>11. Требования к показателям оценки результатов рабочих достижений</p> <p>12. Классификация показателей оценки</p> <p>13. Критерии выбора правильных показателей</p> <p>14. База для оценки фактических показателей рабочих достижений</p>
2. Модели и методы оценки и сертификации персонала	<p>15. Суть технологии оценки «360 градусов»</p> <p>16. Цели использования «оценки на 360 градусов»</p> <p>17. Этапы оценки «360 градусов»</p> <p>18. Достоинства и недостатки оценки «360 градусов»</p> <p>19. Обстоятельства, снижающие объективность оценки «360 градусов»</p> <p>20. Условия эффективной оценки «360 градусов»</p> <p>21. Цель и задачи аттестации</p> <p>22. Подготовка к проведению аттестации</p> <p>23. Документы, необходимы для аттестации</p> <p>24. Порядок проведения аттестации</p> <p>25. Принятие решений аттестационной комиссией и руководителем</p> <p>26. Апелляция решений аттестационной комиссией и руководителем</p> <p>27. Достоинства и недостатки аттестации</p> <p>28. Оценка персонала в системе МВО</p> <p>29. Этапы оценки персонала в системе МВО</p> <p>30. Оценка методом «Тайный покупатель»</p> <p>31. Оценка персонала с помощью полиграфа</p> <p>32. Западный вариант оценки (Performance Management): сущность и особенности</p> <p>33. Методы оценки персонала: классификация, краткая характеристика</p> <p>34. Параметры оценки персонала: классификация, краткая характеристика</p> <p>35. Организация проведения сертификации персонала</p> <p>36. Ошибки при проведении оценочных процедур</p> <p>37. Компетентностный подход к оценке трудового потенциала персонала</p> <p>38. Оценка трудового потенциала, место оценки в модели компетенций</p> <p>39. Методы «Управление результативностью» (Performance Management, PM).</p> <p>40. Управление достижениями и их измерение» (Performance Management and Measurement, PMM)</p> <p>41. Методика «Управление по целям» (МВО)</p> <p>42. Внедрение профессиональных стандартов. Оценка на соответствие профстандартам</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»	ПК-2
«не зачтено»	Результаты обучения не сформированы на пороговом уровне