



**Федеральное агентство морского и речного транспорта  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»**



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
дисциплины (модуля)  
**Б1.В.ДВ.1.1 «Оценка персонала»**

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая деятельность; информационно-аналитическая деятельность; предпринимательская деятельность
Язык обучения:	Русский
Кафедра:	прикладных экономических наук
Форма обучения:	Очная   Заочная
Курс:	-   3
Составитель:	Белянцева О.М.

ВОРОНЕЖ 2019 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	4
1.1 Цель и задачи учебной дисциплины.....	4
1.2 Место учебной дисциплины в структуре ОПОП.....	4
1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП.....	4
2. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	5
2.1 Объем дисциплины (модуля).....	5
2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций.....	6
3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).....	8
4. Применяемые образовательные технологии для различных видов учебных занятий и для контроля освоения обучающимися запланированных результатов обучения.....	11
5. Фонд оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....	13
6. Ресурсное обеспечение учебной дисциплины.....	15
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	15
Лист регистрации изменений.....	19

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1.1 Цели и задачи учебной дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины – формирование знаний и умений в области современных направлений оценки человеческих ресурсов и основных направлений и методов оценки персонала.

В ходе изучения дисциплины (модуля) «Оценка персонала» ставятся следующие задачи:

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

## 1.2 Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Оценка персонала» относится к блоку Б1.В дисциплины по выбору и изучается на 3 курсе по заочной форме обучения. Освоение дисциплины (модуля) основывается на знаниях обучающихся, полученных ими в ходе изучения дисциплин предыдущих курсов: «Экономика предприятия», «Основы управленческой экономики». Данная дисциплина необходима для освоения дисциплин «Управление персоналом организации», «Организация труда персонала», «Корпоративная социальная ответственность». Изучение данной дисциплины необходимо для успешного прохождения производственных практик.

## 1.3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине в рамках планируемых результатов освоения ОПОП

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение	<b>знать:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– понятие критериев оценки;</li><li>– группы, виды и уровни критериев оценки деятельности персонала;</li><li>– процесс разработки критериев оценки деятельности персонала;</li><li>– требования, предъявляемые к разработанным критериям;</li><li>– методы оценки деятельности персонала</li></ul>
		<b>уметь:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>– ориентироваться в специфической терминологии и самостоятельно работать с учебной литературой;</li><li>– анализировать практические примеры оценки деятельности в организациях с формирования своего мнения о промахах и успехах внедрения;</li><li>– делать самостоятельные выводы по проблемам изучаемой дисциплины.</li></ul>

	проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<b>владеть:</b> – навыками разработки критериев оценки; – навыками применения изученных методов оценки; – навыками применения методов оценки для разработки эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.
--	---	---

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

**2.1 Объем дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) «Оценка персонала» составляет **72** часа / **2** зачетные единицы.

Вид учебной работы	Всего, Часов /ЗЕ		Курс				
			Очная форма, Часов /ЗЕ		Заочная форма, Часов /ЗЕ		
		Заочная форма	–	–	III	–	
<b>Аудиторная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего в том числе:</b>	–	10/0,28	–	–	10/0,28	–	
Учебные занятия лекционного типа (УЗЛТ)	–	4/0,11	–	–	4/0,11	–	
Учебные занятия семинарского (практического) типа (УЗСПТ)	–	6/0,17	–	–	6/0,17	–	
Учебные занятия лабораторного типа (УЗЛТ)	–	–	–	–	–	–	
<b>Самостоятельная работа обучающихся</b>	–	58/1,61	–	–	58/1,61	–	
<b>Промежуточная аттестация (подготовка и сдача), всего:</b>	–	–	–	–	–	–	
Контрольная работа	–	–	–	–	–	–	
Курсовая работа	–	–	–	–	–	–	
Зачет	–	4/0,11	–	–	4/0,11	–	
Экзамен	–	–	–	–	–	–	
<b>Итого:</b>	<b>Часов</b>	<b>-</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>72</b>	<b>-</b>
Общая трудоемкость учебной дисциплины	<b>Зачетн. ед.</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>2</b>	<b>-</b>

**2.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий**

Содержание тем дисциплины (модуля), структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме и этапов формирования компетенций

№	Наименование темы дисциплины (модуля)	Содержание темы дисциплины (модуля)	Формируемые компетенции
1.	Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	Роль оценки деятельности персонала в определении эффективности работы. Определение оценки деятельности персонала. Систематизация целей оценки по Д. МакГрегору. Систематизация целей оценки на две группы: 1) цели, связанные с оценкой за отчетный период; 2) цели консультирования и развития, обеспечивающие улучшение деятельности в будущем.	ПК-1
2.	Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала	Рассмотреть следующие критерии оценки деятельности персонала: - общеорганизационные (корпоративные) и специализированные критерии; - количественные и качественные критерии; - объективные и субъективные критерии; - интегральные и простые критерии	ПК-1
3.	Тема 3. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала	Виды критериев. Уровни критериев (E-exceptional, A-above Expectations, S-solid performance, Improvement needed, Unsatisfactory)	ПК-1
4.	Тема 4. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала	Работа по разработке критериев оценки - совместная работа специалиста службы персонала, сотрудников и руководителя по выработке критериев оценки деятельности сотрудника. Документы, которыми должен располагать каждый участник при разработке критериев. Правила при выработке критериев. Параметры, которые должны учитываться при разработке критериев оценки деятельности сотрудника.	ПК-1
5.	Тема 5. Требования, предъявляемые к разработанным критериям	Проверка на соответствие критериев реалиям.	ПК-1
6.	Тема 6. Методы оценки деятельности персонала.	Сущность методов оценки и способы их измерения. Методы оценки: тесты, интервью; профессиональные задания, бизнес-симуляции; ассессмент-центр; личностные опросники; метод оценки результатов деятельности персонала (или управление по целям,	

		или оценка ключевых показателей эффективности).	
7.	Тема 7. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации	Содержание методологии разработки и применения ключевых показателей эффективности. Ключевые показатели эффективности – это критерии оценки. Цели для мотивации сотрудника, формулировка целей должна соответствовать принципу SMART: конкретные (Specific), измеримые (Measurable) достижимые (Attainable), реалистичные (Realistic), контролируемые (Trackable).	ПК-1

Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины (модуля)	Лекционные занятия		Практические занятия		Самостоятельная работа		Всего часов	
		О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО	О	ЗО
1.	Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	–	–	–	0,5	–	6	–	6,5
2.	Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала	–	0,5	–	0,5	–	8	–	9
3.	Тема 3. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала	–	0,5	–	1	–	8	–	9,5
4.	Тема 4. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала	–	0,5	–	1	–	8	–	9,5
5.	Тема 5. Требования, предъявляемые к разработанным критериям	–	0,5	–	1	–	8	–	9,5
6.	Тема 6. Методы оценки деятельности персонала.	–	1	–	1	–	8	–	10
7.	Тема 7. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации	–	1	–	1	–	8	–	10

	Зачет	-	+	-	+	-	+	-	+
	Итого:	-	4	-	6	-	62	-	72

**3. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ  
ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ  
ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ  
(МОДУЛЮ)**

**Виды самостоятельной работы обучающихся в ходе освоения  
учебной дисциплины**

№	Наименование темы дисциплины (модуля)	Виды работы при самостоятельной подготовке обучающихся		Самостоятельная работа
		К лекционным занятиям	К семинарским (практическим) занятиям	
1	Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/39325.html">http://www.iprbookshop.ru/39325.html</a> 2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/11053.html">http://www.iprbookshop.ru/11053.html</a>	1) Изучить конспект	Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.
2	Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы: 1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие	1) Изучить конспект	Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из до-

		<p>HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/39325.html">http://www.iprbookshop.ru/39325.html</a></p> <p>2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/11053.html">http://www.iprbookshop.ru/11053.html</a></p>		<p>полнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>
3	<p>Тема 3.  Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:  1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/39325.html">http://www.iprbookshop.ru/39325.html</a></p> <p>2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/11053.html">http://www.iprbookshop.ru/11053.html</a></p>	<p>1) Изучить конспект</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>
4	<p>Тема 4.  Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:  1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые</p>	<p>1) Изучить конспект</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной</p>

		<p>данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/39325.html">http://www.iprbookshop.ru/39325.html</a></p> <p>2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/11053.html">http://www.iprbookshop.ru/11053.html</a></p>		<p>литературы.  Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы.  Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации</p>
5	<p>Тема 5.  Требования, предъявляемые к разработанным критериям</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:  1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/39325.html">http://www.iprbookshop.ru/39325.html</a></p> <p>2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/11053.html">http://www.iprbookshop.ru/11053.html</a></p>	<p>1) Изучить конспект</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы.  Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы.  Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации</p>
6	<p>Тема 6.  Методы оценки деятельности персонала.</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:  1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-</p>	<p>1) Изучить конспект</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы.  Самостоятельное</p>

		<p>5-91657-793-8. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/39325.html">http://www.iprbookshop.ru/39325.html</a></p> <p>2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/11053.html">http://www.iprbookshop.ru/11053.html</a></p>		<p>изучение отдельных вопросов темы. Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации</p>
7	<p>Тема 7.  Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации</p>	<p>Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы:</p> <p>1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа:  <a href="http://www.iprbookshop.ru/39325.html">http://www.iprbookshop.ru/39325.html</a></p> <p>2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/11053.html">http://www.iprbookshop.ru/11053.html</a></p>	<p>1) Изучить конспект</p>	<p>Закрепление и углубление материала, который изучался на аудиторных занятиях. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы: Подготовка к следующему аудиторному занятию, семинарскому и практическому занятию, а также промежуточной аттестации.</p>

#### **4. ПРИМЕНЯЕМЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ И ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ОБУЧАЮЩИМИСЯ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ**

##### **Образовательные технологии, используемые в аудиторных занятиях**

При реализации дисциплины (модуля) «Оценка персонала» основной профессиональной образовательной программы подготовки бакалавров используются образовательные технологии, наиболее полно отражающие специфику дисциплины (модуля), а именно активные и интерактивные формы проведения занятий.

## **Методические рекомендации по проведению лекционных занятий**

Лекция – систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера. При подготовке лекции преподаватель руководствуется рабочей программой дисциплины (модуля). В процессе лекций рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к зачету. Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы по лекции подытоживают размышления преподавателя по учебным вопросам. Формулируются они кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

## **Методические рекомендации по проведению дискуссии**

Дискуссия – это целенаправленное обсуждение конкретного вопроса, сопровождающееся обменом мнениями, идеями между двумя и более лицами. Задача дискуссии - обнаружить различия в понимании вопроса и в споре установить истину. Дискуссии могут быть свободными и управляемыми.

Групповая дискуссия - это метод проведения занятия, позволяющий не только выявить весь спектр мнений участников, но и найти общее групповое решение коллективной проблемы. Групповая дискуссия является важнейшим средством установления диалога, стимулирования делового сотрудничества.

Каждый участник получает возможность высказаться, прояснить свою позицию, выявить многообразие подходов, обеспечить разностороннее видение предмета обсуждения.

Особенностью дискуссии как формы коллективной теоретической работы является возможность равноправного и активного участия каждого студента в обсуждении теоретических позиций, предлагаемых наукой решений, оценки эффективности того или иного научного открытия. Общение с равно информированными партнерами - участниками студенческой группы - раскрепощает интеллектуальные возможности студентов, резко снижает барьеры общения, повышая его продуктивность.

На занятии-дискуссии студент должен научиться точно выражать свои мысли, аргументировано отстаивать свою точку зрения, опровергать ошибочную позицию сокурсника. В процессе дискуссии формируется («кристаллизуется») профессионально-личностная позиция, воспитывается уважение к оппоненту.

## **Методические рекомендации по проведению тестирования**

Тестовые задания предназначены для усвоения основных положений теории организации, для закрепления знаний, полученных в процессе лекционного курса, семинарской и самостоятельной работы с основной и дополнительной литературой.

Проведение тестирования по теории организации целесообразно и на дневном и на заочном обучении.

В условиях заочной формы получения высшего образования тестирование может оказать существенную помощь как преподавателю для организации промежуточного или итогового контроля знаний студентов, так и самим обучающимся, которые могут использовать предлагаемые вопросы для самоконтроля. Последнее позволяет реально оценить свои знания по курсу перед экзаменом или зачетом и тем самым обратить внимание на имеющиеся пробелы в усвоении учебного материала.

Тестирование имеет ряд несомненных достоинств. Во-первых, при его использовании существенно экономится учебное время аудиторных занятий. Во-вторых, данным способом можно опросить достаточно большое количество студентов за ограниченный

временной интервал. В-третьих, данная форма контроля, как правило, дает достаточно надежный результат, поскольку опрос проводится по большому числу вопросов и «элемент угадывания» не имеет существенного значения.

### **Методические рекомендации по организации самостоятельной работы**

Самостоятельная работа обучающихся направлена на самостоятельное изучение отдельных тем/вопросов тем учебной дисциплины (модуля). Самостоятельная работа является обязательной для каждого обучающегося, ее объем по курсу «Оценка персонала» определяется учебным планом. При самостоятельной работе обучающийся взаимодействует с рекомендованными материалами при минимальном участии преподавателя.

Одной из форм самостоятельной работы является написание конспекта. Под конспектом понимается вторичное создание источников в свернутой и сжатой форме и подразумевается объединение выписок и важных тезисов из обрабатываемого материала. Запись конспекта должна характеризоваться систематичностью, логичностью и связностью. При конспектировании надо тщательно перерабатывать предоставленную информацию, при этом поможет повторное чтение и анализ, при котором можно разделить текст на несколько частей, отделив все ненужное. В конспекте должны быть выделены главные мысли – тезисы. В роли тезиса могут быть выбраны понятия, категории, определения, законы и их формулировки, факты и события, доказательства и многое другое.

Вся предоставленная информация должна быть пересказана в связной форме. Для начала следует составить план конспекта, в соответствии с вопросами которого и следует писать конспект. На каждый вопрос плана должна отвечать определенная часть написанного текста. Главная задача обучающегося при конспектировании – правильно осмыслить, а потом четко и логично записать все необходимое.

## **5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

### **Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся**

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
2	Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
3	Тема 3. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
4	Тема 4. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
5	Тема 5.	ПК-1	Дискуссия, ито-

	Требования, предъявляемые к разработанным критериям		говый тест, зачет
6	Тема 6. Методы оценки деятельности персонала.	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
7	Тема 7. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет

**Критерии оценивания результата обучения по дисциплине  
и шкала оценивания**

<b>Уровни сформированности компетенции</b>	<b>Основные признаки уровня</b>
<b>Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено)</b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	Обучающийся знаком с характером сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности
<b>Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено)</b> (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности
<b>Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено)</b> (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.

**Тематика курсовых работ**

Не предусмотрено.

**Вопросы для подготовки к зачету**

1. Понятие и цели оценки персонала
2. Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала
3. Место системы оценки в процессе управления персоналом
4. Современные тенденции в оценке деятельности персонала
5. Критерии оценки.
6. Требования к критериям оценки
7. Разработка критериев оценки
8. Преимущества и недостатки оценщиков
9. Классификации методов оценки деятельности работников
10. Методы оценки личных и деловых качеств работников

11. Методы оценки рабочего поведения
12. Методы оценки результатов деятельности работников
13. Сравнительные методы оценки деятельности персонала
14. Оценка по методу «360 градусов»
15. Преимущества и недостатки оценочных методов
16. Разработка оценочных форм и шкал
17. Оценочная сессия: процедура и содержание
18. Компетенции: понятие, требования к модели компетенций.
19. Технология формирования компетенций
20. Аттестация персонала: понятие, решения, принимаемые на основании аттестации
21. Организация и проведение аттестации персонала.
22. Технология Assessment Center: понятие, виды заданий.
23. Организация, проведение и контроль качества Центра Оценки.
24. Принятие решений по результатам Центра Оценки.

## 6. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### Основная литература:

1) Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии [Электронный ресурс] : лучшие HR-стратегии / Е.И. Барышникова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 239 с. — 978-5-91657-793-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39325.html>

2) Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина. — Электрон. текстовые данные. — М. : Евразийский открытый институт, 2011. — 168 с. — 978-5-374-00508-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>

### Дополнительная литература:

1) Зайнетдинова И.Ф. Оценка деятельности работников организации [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И.Ф. Зайнетдинова. — Электрон. текстовые данные. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет, 2016. — 120 с. — 978-5-7996-1786-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/68274.html>

2) Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс] / Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012. — 100 с. — 978-5-904000-87-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/855.html>

### Электронные ресурсы:

1. «Российская Государственная Библиотека» // Режим доступа: <http://www.rls.ru/home.htm/>

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 12. Специализированная многофункциональная	Доступ в Интернет. 1. Стол аудиторный – 31 шт. 2. Стул аудиторный – 62 шт. 3. Доска аудиторная – 1 шт. 4. Доска пробковая – 1 шт.	Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);

<p>аудитория 7: - учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, - учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; - учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>5. Шкаф полуоткрытый со стеклом.  6. Экран настенный ScreenMedia Economy-P. 7. Мультимедиа-проектор BenQ MS524. 8. Колонки DEXP – 2 шт. 9. Персональный компьютер Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 1 шт.</p>	<p>Электронно-библиотечная система IPR-books (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа)</p>
<p>394033, г. Воронеж Ленинский проспект, дом 174л. второй этаж, Специализированная многофункциональная аудитория 1а: - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - помещение для самостоятельной работы</p>	<p>Доступ в Интернет. 1. Библиотечные стеллажи "Ангстрем" 2. Картотека ПРАКТИК -06 шкаф 6 секционный А5 и А 6, 553*631*1327, разделители продольный 3. Шкаф полуоткрытый со стеклом - 2 шт. 4. Кресло "Престиж" – 5 шт. 5. Стул аудиторный - 17 шт. 6. Стол аудиторный - 13 шт. 7. Кондиционер General ASG 18 R/U 8. Копир SHARP AR 5625 (копир/принтер с дуплексом, без тонера, деволпера) формат А3. 9. Копировальный аппарат MITA KM 1620 10. дубликатор Duplo DP 205A (с интерфейсом) 11. Компьютер intel Celeror 2.0 – 6 шт. 12. ПК Пентиум 1000</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»); Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»); WinRAR (государственный контакт №101207 10.12.2007 ., ООО Фирма «РИАН») Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc); 7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov); Электронно-библиотечная система IPR-books (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа) Электронно-библиотечная система IPR-books адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа)</p>
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 43. Специализированная многофункциональная аудитория 30: - курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - помещение для самостоятельной работы.</p>	<p>Доступ в Интернет. 1. Стол компьютерный – 10 шт. 2. Стол аудиторный – 7 шт. 3. Стул ученический – 14 шт. 4. Кресло "Престиж" GTPP C-38 – 10 шт. 5. Кресло – 1 шт. 6. Персональный компьютер Intel Corel 2 Duo CPU E8400 3.00 ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 9 шт. 7. Персональный компьютер Intel Pentium 4 CPU 3.00 ГГц (монитор, системный блок, кла-</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»); 1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы АйТи Консалт»); Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»); Kaspersky Endpoint Security для биз-</p>

	<p>виатура) -1 шт.  8.Интерактивная доска Triumph Board – 1 шт  9.Доска настенная 1 элементная – 1 шт.  10.Источник бесперебойного питания 1 IpponBack Power Pro 500 -10 шт.  11.Кондиционер LG LS 246 – 1 шт.  12.Шкаф полуоткрытый со стеклом - 1 шт.  13. Тумба – 1 шт.  14. Мультимедиа-проектор Mitsubishi XD500U DLP 200Lm XGA 2000:1 – 1 шт.</p>	<p>неса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);  Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017);  WinRAR (государственный контакт №101207 10.12.2007 ., ООО Фирма «РИАН»)  Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.);  NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);  CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);  DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons);  Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ);  Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);  7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);  Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)  Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p>
<p>394033, г. Воронеж, Ленинский проспект, дом 174Л № 44. Специализированная многофункциональная аудитория 31:  - курсового проектирования (выполнения курсовых работ);  - групповых и индивидуальных консультаций;  - проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;  - помещение для самостоятельной работы.</p>	<p>Доступ в Интернет.  1. Столы компьютерные – 10 шт.  2. Стулья аудиторные – 18 шт.  3. Кресло «Престиж» - 1 шт.  4. Кресло "Престиж" GTRP C-38 – 6 шт.  5. Стол для совещаний – 1 шт.  6. Кондиционер LG LS 186  7. Доска передвижная поворотная (150*100) ДП-12к, магнитная, (мел/магн) -1 шт.  8. Мобильный класс RAY-book - 11 шт.+ mouse - 11 шт.  9. Персональный компьютеры Intel Pentium 4 CPU 3.00</p>	<p>Операционная система Microsoft Windows (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);  Microsoft Office 2007 (государственный контакт №080207 от 08.02.2007г., ООО Фирма «РИАН»);  1С Предприятие учебная версия (договор №824 от 01.10.2012, ООО «Ангелы АйТи Консалт»);  Справочная правовая система консультант плюс (договор №153/17 от 01.01.2017, ООО «Воронежское информационное агентство «Консультант»»);  Kaspersky Endpoint Security для бизнеса (сублицензионный договор №ЮС-2017-00603 от 14.08.2017, ООО «Южная Софтверная Компания»);  Альт-Инвест Сумм 7 / Альт-</p>

	<p>ГГц (монитор, системный блок, клавиатура) – 10 шт.</p> <p>10. Источник бесперебойного питания APC Back UPS CS 500 VA BK500-RS 3+1 розетки.</p> <p>11. Принтер</p> <p>12. Сканер</p> <p>13. Колонки</p> <p>14. Калькуляторы – 21 шт.</p> <p>15. Флеш-накопитель с наглядными пособиями по экономике и менеджменту.</p> <p>16. Комплект учебной документации.</p>	<p>Финансы 3 (договор 48-132/2017 от 26.07.2017);</p> <p>Adobe Acrobat Reader (распространяется свободно, лицензия ADOBE PCSLA, правообладатель Adobe Systems Inc.);</p> <p>Media Player Classic (распространяется свободно, лицензия GNU General Public License);</p> <p>Maxima (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель DOE Macsyma);</p> <p>NAPS2 (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>CodeBlocksTeam CodeBlocks Studio (распространяется свободно, лицензия GNU GPL);</p> <p>DIA (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Creative Commons);</p> <p>Налогоплательщик ЮЛ (распространяется свободно, лицензия Лицензионное соглашение ФНС, правообладатель ФГУП ГНИВЦ ФНС РФ);</p> <p>WinDjView (распространяется свободно, лицензия GNU GPL, правообладатель Andrew Zhezherun);</p> <p>Chrome (распространяется свободно, лицензия Chrome EULA, правообладатель Google Inc);</p> <p>7-zip (распространяется свободно, лицензия GNU LGPL, правообладатель Igor Pavlov);</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks (Лицензионный договор №2958/17 от 02.06.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p> <p>Электронно-библиотечная система IPRbooks адаптированная для лиц с ОВЗ (Лицензионное соглашение №3275/17 от 25.10.2017, ООО Ай Пи Эр Медиа»)</p>
--	--	---

## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.		Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » сентября 20____ года	____.____.____
2.		Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » сентября 20____ года	____.____.____
3.		Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » сентября 20____ года	____.____.____
4.		Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » сентября 20____ года	____.____.____



**Федеральное агентство морского и речного транспорта  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал  
федерального государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования  
«Государственный университет морского и речного флота  
имени адмирала С.О. Макарова»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ  
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ  
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ  
Б1.В.ДВ.1.1 «Оценка персонала»  
(Приложение к рабочей программе дисциплины)**

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами	
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая деятельность; информационно-аналитическая деятельность; предпринимательская деятельность	
Язык обучения:	Русский	
Кафедра:	прикладных экономических наук	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:	-	3
Составитель:	Белянцева О.М.	

## СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	3
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	4
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	4
2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля	4
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	9
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11
3.1 Теоретические вопросы для проведения зачета	11
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов зачете	12

## 1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

ПК-1	<p>владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p><b>знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– понятие критериев оценки;</li> <li>– группы, виды и уровни критериев оценки деятельности персонала;</li> <li>– процесс разработки критериев оценки деятельности персонала;</li> <li>– требования, предъявляемые к разработанным критериям;</li> <li>– методы оценки деятельности персонала</li> </ul>
		<p><b>уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– ориентироваться в специфической терминологии и самостоятельно работать с учебной литературой;</li> <li>– анализировать практические примеры оценки деятельности в организациях с формирования своего мнения о промахах и успехах внедрения;</li> <li>– делать самостоятельные выводы по проблемам изучаемой дисциплины.</li> </ul>
		<p><b>владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками разработки критериев оценки;</li> <li>– навыками применения изученных методов оценки;</li> <li>– навыками применения методов оценки для разработки эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.</li> </ul>

### 1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
2	Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
3	Тема 3. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
4	Тема 4. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
5	Тема 5. Требования, предъявляемые к разработанным критериям	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет

6	Тема 6. Методы оценки деятельности персонала.	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
7	Тема 7. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет

### 1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
<b>Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено)</b> (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	Обучающийся знаком с характером сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности
<b>Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено)</b> (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности
<b>Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено)</b> (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.

## 2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### 2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля

#### Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации

##### Темы дискуссии:

1. Изменение взглядов на управление и оценку персонала в отечественной и зарубежной практике кадрового менеджмента.
2. Технократический и гуманистический подход к управлению персоналом. Преимущества и ограничения каждого из подходов.

#### Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала

##### Темы дискуссии:

1. Определение системы показателей оценки персонала.
2. Выбор критериев оценки персонала.

### **Тема 3. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала**

#### **Темы дискуссии:**

1. Должностная инструкция, как основа определения соответствия критерию работы сотрудника.

### **Тема 4. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала**

#### **Темы дискуссии:**

1. Как составить «словарь» принятых в организации терминов при письменном описании критериев оценки деятельности персонала.

### **Тема 5. Требования, предъявляемые к разработанным критериям**

#### **Темы дискуссии:**

1. Параметры, учитываемые при разработке критериев оценки деятельности персонала.

### **Тема 6. Методы оценки деятельности персонала**

#### **Темы дискуссии:**

1. Основные подходы к оценке деятельности персонала
2. Классификация методов оценки деятельности персонала
3. Метод экспертных оценок.

### **Тема 7. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации**

#### **Темы дискуссии:**

1. Применение методики оценки деятельности персонала на практике.

### **Итоговый тест**

#### **1. Ассесмент-центр это:**

- а) местоположение;
- б) мероприятие;
- в) название по имени учёного

#### **2. Включают ли ассесмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?**

- а) да;
- б) нет

#### **3. Личностные опросники оценивают:**

- а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;
- б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
- в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

#### **4. В постановке целей участвуют:**

- а) работник и руководитель;
- б) работник, руководитель и эксперт;

в) работник, руководитель и специалист службы персонала

**5. Ассесмент-центры – это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:**

- а) участие в оценке нескольких оценщиков;
- б) использование нескольких диагностических инструментов;
- в) оценка нескольких кандидатов

**6. При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:**

- а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;
- б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы

**7. Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?**

- а) объективный, субъективный;
- б) интегральный, простой;
- в) количественный качественный.

Раскройте сущность выбранных подходов \_\_\_\_\_

---

**8. Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?**

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ \_\_\_\_\_

---

**9. Если при разработке критериев использовался профессиональный язык будут ли они отвечать показателю - надёжность?**

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ \_\_\_\_\_

---

**10. Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?**

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ \_\_\_\_\_

---

**11. Существует ли взаимосвязь между оценкой деятельности персонала и стратегией организации:**

- а) да;
- б) нет

**12. Несёт ли оценка деятельности персонала цель развития:**

- а) да;
- б) нет

**13. Процесс оценки позволяет выявить и устранить узкие места в работе:**

- а) специалиста;
- б) подразделения;
- в) организации;
- г) специалиста, подразделения, организации.

**14. Может ли оценка деятельности персонала стать причиной конфликтов в организации:**

- а) да;
- б) нет

**15. Выберите из нижеперечисленных пунктов то, что не связано с оценкой деятельности персонала:**

- а) развитие персонала;
- б) мотивация персонала;
- в) подбор персонала;
- г) планирование персонала;
- д) социальные программы

**16. Оцениваются ли топ-менеджеры в организации:**

- а) да;
- б) нет;

**17. Комплексная оценка деятельности это:**

- а) использование широкого спектра критериев оценки;
- б) доступ к результатам оценки;
- в) обратная связь руководителя по результатам оценки;
- г) использование широкого спектра критериев оценки, доступ к результатам оценки, обратная связь руководителя по результатам оценки.

**18. Кто не может выступать в роли оценщиков:**

- а) подчинённые;
- б) коллеги;
- в) государственные организации;
- г) регистрирующие органы;
- д) общественные организации.

**19. Может ли сам оцениваемый внести предложения по совершенствованию системы оценки?**

- а) да;
- б) нет

**20. Если в организации стратегические цели выполняются на 93%, а плановые показатели на квартал выполняются на 100% и существует высокая мотивация нужно ли вводить систему оценки?**

- а) да;
- б) нет

**21. Владение программой 1С - это:**

- а) общеорганизационный (корпоративный) критерий;
- б) специализированный критерий

**22. Текучесть персонала - это:**

- а) количественный критерий;
- б) качественный критерий

**23. Экспертная оценка - это:**

- а) объективный критерий;
- б) субъективный критерий

**24. Эффективное межфункциональное взаимодействие – это:**

- а) интегральный критерий;
- б) простой критерий

**25. Можно ли для оценки использовать сразу несколько видов критериев?**

- а) да;
- б) нет

**26. Критерии оценки определяют:**

а) каким образом должна выполняться каждая функция;

б) перечень основных функций и задач

**27. Для каких критериев применяют множественные методы оценки?**

а) знания;

б) навыки;

в) компетенции

**28. В каком случае разработанные критерии понимаются и принимаются работниками?**

а) при разработке критериев совместно с работниками;

б) при разработке критериев совместно с руководителями;

в) при разработке критериев совместно со специалистами службы персонала;

г) при разработке критериев совместно с топ-менеджментом;

д) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала;

е) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала, с топ-менеджментом

**29. «Словарь» терминов предназначен:**

а) для единого понимания критериев оценки;

б) для понимания терминов новыми работниками;

в) для понимания терминов клиентами;

г) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками;

д) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками, клиентами

**30. Можно ли без должностных инструкций разработать критерии оценки?**

а) да;

б) нет

**31. Можно ли без организационно-управленческой структуры разработать критерии оценки?**

а) да;

б) нет

**32. Обязательно ли привлечение топ-менеджмента для разработки компетенций?**

а) да;

б) нет

**33. При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:**

а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;

б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы

**34. Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?**

а) объективный, субъективный;

б) интегральный, простой;

в) количественный, качественный

**35. Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?**

а) да;

б) нет

**36. Если при разработке критериев использовался профессиональный язык будут ли они отвечать показателю - надёжность?**

а) да;

б) нет

**37. Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?**

- а) да;
- б) нет

**38. Ассесмент-центр**

- это: а) местоположение;  
б) мероприятие;  
в) название по имени учёного

**39. Включают ли ассесмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?**

- а) да;
- б) нет

**40. Личностные опросники оценивают:**

- а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;
- б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
- в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

**41. В постановке целей участвуют:**

- а) работник и руководитель;
- б) работник, руководитель и эксперт;
- в) работник, руководитель и специалист службы персонала

**42. Ассесмент-центры – это комплексные диагностические методы.**

**Комплексность диагностических методов означает:**

- а) участие в оценке нескольких оценщиков;
- б) использование нескольких диагностических инструментов;
- в) оценка нескольких кандидатов

**43. Можно ли ключевые показатели эффективности (KPI) применять для оценки работы всей компании?**

- а) да;
- б) нет

**44. Можно ли с помощью системы KPI контролировать выполняемую работу?**

- а) да;
- б) нет

**45. Поставленные цели (KPI) должны быть:**

- а) лёгкими;
- б) достаточно сложными

**46. Можно ли оценить компетентность руководителя по поставленным целям (KPI) его подчинённым?**

- а) да;
- б) нет

**47. Перед работником должны быть поставлены KPI:**

- а) в форме одной цели;
- б) в форме нескольких целей

## **2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины**

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности результатов прохождения тестирования, дискуссии.

### **1. Критерии оценки тестовых заданий**

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

## 2. Критерии оценки дискуссии

Количество баллов	Критерии оценивания			
	Умение и навыки работы с источниками, документами, справочными материалами, периодикой и т.д.	Понимание взаимосвязей изучаемых событий и явлений, формирование их системного видения, связь с современностью	Степень сформированности основных навыков дебатёра: логическое и критическое мышление, полнота освещения темы, убедительность, умение работать в команде	Степень проявления ораторского искусства, риторики
«Неудовлетворительно»	Студент не принял участия в дискуссии ИЛИ участие принял, но не по теме дискуссии			
«Удовлетворительно»	Студент принял участие в дискуссии по теме, но не привел высказываний из источников, опираясь только на свое мнение, отсутствует систематизация информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, отсутствует понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями, не приведены примеры из жизни.	Студент принял участие в дебатах по теме, приведен 1 аргумент или контраргумент по теме дебатов, слабо развит навык логического и критического мышления, умение работать в команде не проявлено.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент не соблюден, выступление не разделено на смысловые части, отсутствует культура ведения дебатов и уважение к мнению участников.
«Хорошо»	Студент принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, но не обработал информацию ИЛИ не достаточно разобрался в ее содержании, существуют затруднения в применении отобранной информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями слабое, приводит примеры, систематизация информации слабая.	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведены от 2 до 4 аргументов или контраргументов, привлекает во внимание мнение других участников, проявлен навык логического и критического мышления с помощью наводящих вопросов участников дебатов или учителя, слабо проявлено умение работать в команде.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет смысловые части, но Студент не придал им смыслового обозначения, соблюдена культура ведения дебатов и уважение к мнению участников через призыв к этому других участников дебатов

«Отлично»	Студент принял участие дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, обработал информацию, четко систематизировал, может грамотно применить её при проведении дебатов.	Студент принял участие в дискуссии по теме, проявлено понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями через приведение разнообразных примеров из прошлого и современности, информация обработана и систематизирована.	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведено более 4 оригинальных и разнообразных аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, отлично владеет навыком критического мышления, на высоком уровне проявлено умение работать в команде.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет обозначенные в речи смысловые части, соблюдена культура ведения дебатов и уважение к мнению участников, проявлено умение действовать в новых непредсказуемых условиях, проявлено терпимость к другим точкам зрения.
-----------	--	--	--	---

### **3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

#### **3.1 Теоретические вопросы для проведения зачета**

1. Понятие и цели оценки персонала
2. Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала
3. Место системы оценки в процессе управления персоналом
4. Современные тенденции в оценке деятельности персонала
5. Критерии оценки.
6. Требования к критериям оценки
7. Разработка критериев оценки
8. Преимущества и недостатки оценщиков
9. Классификации методов оценки деятельности работников
10. Методы оценки личных и деловых качеств работников
11. Методы оценки рабочего поведения
12. Методы оценки результатов деятельности работников
13. Сравнительные методы оценки деятельности персонала
14. Оценка по методу «360 градусов»
15. Преимущества и недостатки оценочных методов
16. Разработка оценочных форм и шкал
17. Оценочная сессия: процедура и содержание
18. Компетенции: понятие, требования к модели компетенций.
19. Технология формирования компетенций
20. Аттестация персонала: понятие, решения, принимаемые на основании аттестации
21. Организация и проведение аттестации персонала.
22. Технология Assessment Center: понятие, виды заданий.
23. Организация, проведение и контроль качества Центра Оценки.
24. Принятие решений по результатам Центра Оценки.

### 3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете

Критерии / Зачет-незачет	Зачтено	Не зачтено
Полнота и правильность ответа	<p>Обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий</p> <p>Обучающийся достаточно полно излагает материал, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</p> <p>Обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил</p>	<p>Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса</p>
Степень осознанности, понимания изученного	<p>Обучающийся демонстрирует понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные</p> <p>Обучающийся присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено</p> <p>Обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры</p>	<p>Обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл</p>
Языковое оформление ответа	<p>Обучающийся излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка</p> <p>Обучающийся излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении</p> <p>Обучающийся излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого материала</p>	<p>Обучающийся беспорядочно и неуверенно излагает материал</p>