

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
Красноярский институт железнодорожного транспорта
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»
(КрИЖТ ИрГУПС)

А.В. КУТУЗОВА

СОВРЕМЕННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для
обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

КРАСНОЯРСК, 2023

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Кутузова, А. В. Современные оценочные технологии в управлении персоналом: Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / А. В. Кутузова ; КрИЖТ ИрГУПС. – Красноярск : КрИЖТ ИрГУПС, 2023. – 30 с.

Методические материалы и указания по изучению дисциплины разработаны на основе рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.18.02 Современные оценочные технологии в управлении персоналом для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Содержат указания по лекционным и практическим занятиям, самостоятельной работе, список рекомендуемой литературы и информационных ресурсов, а также методические материалы для подготовки к текущему и промежуточному контролю знаний.

Рекомендовано к изданию методическим советом КрИЖТ ИрГУПС

Печатается в авторской редакции

© Кутузова А.В., 2023

© Красноярский институт

железнодорожного транспорта, 2023

Содержание

Введение.....	4
1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения.....	4
2 Тематическое содержание дисциплины	5
3 Методические рекомендации по лекционным занятиям	7
4 Методические рекомендации по практическим занятиям.....	9
5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы.....	10
6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины	12
7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации	14
7.1 Задания разноуровневого уровня	20
7.1.1 Задания и задачи реконструктивного уровня	20
7.1.2 Задания и задачи творческого уровня.....	21
7.2 Вопросы для собеседования.....	22
7.3 Типовые тестовые задания	24
7.4 Зачет.....	28

Введение

Данные методические указания предназначены для организации учебного процесса и оказания методической помощи обучающимся при изучении дисциплины «Современные оценочные технологии в управлении персоналом».

В указаниях изложены цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения, тематическое содержание дисциплины, список рекомендуемых источников, а также типовые задания для подготовки к текущему и промежуточному контролю.

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения

Цель дисциплины состоит в:

– формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков применения современных оценочных технологий в управлении персоналом.

Задачи дисциплины:

– сформировать у обучающихся знания теоретических основ применения оценочных технологий в управлении персоналом;

– сформировать у обучающихся умения использовать различные методы оценки персонала на практике;

– сформировать у обучающихся навыки проведения оценки персонала в организации.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен достигнуть результатов образования, указанных в таблице 1

Таблица 1 - Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с требованиями к результатам освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-1.3. Способен к осуществлению деятельности по организации и проведению оценки персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также к подготовке предложений по развитию персонала по результатам оценки	ПК-1.3.1 Проводит оценку персонала в соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки	Знать: сущность оценки персонала организации; критерии оценки персонала и подходы к оценке персонала, применяемые на практике; современные методы оценки персонала Уметь: использовать различные подходы к оценке персонала в организации; применять оценочные технологии при решении профессиональных задач в области управления персоналом; применять модель компетенций как инструмент оценки персонала в организации Владеть: инструментами оценки персонала организации; навыками применения

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
		современных оценочных технологий в профессиональной деятельности; навыками организации деятельности по оценке персонала управления персоналом организации

2 Тематическое содержание дисциплины

Объем дисциплины – 108 часов (3 зед.). Их распределение по темам дисциплины и видам учебной работы приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Тематическое распределение трудоемкости дисциплины

№	Наименование разделов и тем	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции
		Семестр	Часы			Семестр	Часы			
			Лекции	Практики	Самостоятельная работа		Лекции	Практики	Самостоятельная работа	
1.0	Раздел 1. Теоретические основы оценки персонала									
1.1	Оценка персонала: понятие, сущность и содержание.	6	2	4	6	7	2	2	8	ПК-1.3.1
1.2	Оценка персонала как фактор успешности бизнеса	6	2	4	6	7	2	2	8	ПК-1.3.1
1.3	Связь оценки с основными функциями управления персоналом	6	2	4	8	7	2	2	8	ПК-1.3.1
1.4	Цели проведения оценки.	6	2	4	6	7	2	2	8	ПК-1.3.1
2.0	Раздел 2. Практические аспекты оценочных технологий персонала									
2.1	Критерии оценки персонала.	6	2	4	7	7	2	2	8	ПК-1.3.1
2.2	Подходы к оценке персонала. Современные технологии оценки персонала.	6	3	6/2	8	7	3	3/2	9	ПК-1.3.1
2.3	Методы оценки компетенций персонала.	6	2	4/2	8	7	2	2/2	8	ПК-1.3.1
2.4	Методы оценки результативности: оценка KPI.	6	2	4	8	7	2	2	8	ПК-1.3.1
	Итого	6	17	34/4	57	7	17	17/4	65	ПК-1.3.1
	Форма промежуточной аттестации – зачет	6				7	9			ПК-1.3.1

3 Методические рекомендации по лекционным занятиям

Лекция (от лат. lectio) – это систематическое, последовательное, монологическое устное изложение лектором (преподавателем) учебного материала. Лекция одна из организационных форм обучения в высшем учебном заведении.

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

Основными организационными вопросами при этом являются, во-первых, подготовка к восприятию лекции, и, во-вторых, как записывать лекционный материал.

Особое значение лекции состоит в том, что знакомит обучающихся с наукой, расширяет, углубляет и совершенствует ранее полученные знания, формирует научное мировоззрение, учит методике и технике лекционной работы.

Кроме того, на лекции мобилизуется внимание, вырабатываются навыки слушания, восприятия, осмысления и записывания информации. Все это призвано воспитывать логическое мышление обучающихся и закладывает основы научного исследования.

Работа обучающихся на лекции – сложный процесс, сочетающий в себе три вида деятельности: слушание, осмысливание и конспектирование (запись).

Задача обучающихся на лекции состоит в том, чтобы кратко, ясно, конструктивно записывать материал – конспектировать.

Конспект помогает восстановить в памяти все содержание лекции, дисциплинирует обучающихся, является важным приемом обучения.

Основное отличие конспекта от текста – отсутствие или значительное снижение избыточности, т.е. удаление отдельных слов или частей текста, не выражающих существенной информации, а также замена развернутых оборотов текста более краткими словосочетаниями (свертывание).

При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко.

Умение отделять основную информацию от второстепенной – одно из главных требований к конспектирующему.

Хорошие результаты в выработке такого умения дает прием, названный условно приемом фильтрации и сжатия текста, который включает в себя две операции:

- а) разбивка текста на части по смыслу;
- б) нахождение в каждой части текста слова, краткой фразы или обобщающей короткой формулировки, которые бы выражали основной смысл этой части. Такие слова или фразы называются ключевыми.

Ведение конспекта создает особенно благоприятные условия для запоминания прослушанного, так как в этом процессе принимают участие слух, зрение, рука. Это позволяет сосредоточиться, способствует запоминанию.

Умело зафиксированный материал легче запоминается, поэтому хороший конспект можно считать своеобразным пособием при подготовке к экзамену.

При неумелом конспектировании характерны следующие основные ошибки:

- попытки записывать все почти дословно;
- составление плана вместо записи лекций;
- выборочная запись лишь только важной и трудной информации.

Основной принцип конспектирования – писать не все, но так, чтобы сохранить все действительно важное и логику изложения материала, чтобы при необходимости можно было полностью «развернуть» конспект в исходный текст.

Сокращение записи может достигаться не за счет пропусков каких-то элементов лекций, а благодаря концентрированию, сгущению исходной информации.

Очень важно выделить и четко зафиксировать идеи лекции. Во время лекции цветными карандашами необходимо обводить, подчеркивать или обозначать ключевые аспекты лекций. При работе с конспектом это позволяет сразу увидеть главное.

Весьма эффективным способом проработки лекционного материала в течение семестра является составление и сохранение подробных планов, особенно тех лекций, усвоение которых вызывало затруднение. Этот план позволит гораздо быстрее и полнее вспомнить материал, к экзамену его можно использовать и как план ответа.

В плане материал представляется более сжато, без мелких деталей и подробностей, поэтому при сопоставлении и анализе планов лекций легче, чем по конспекту, выявить основные, стержневые идеи курса, его логику и определить типовой алгоритм, по которому обычно излагаются важнейшие понятия.

Для лучшего представления структуры изучаемого материала очень полезно составлять схемы логических связей отдельных частей лекции, раздела.

После проработки лекции желательно проверить, как вами усвоен материал. Критериями качественной работы могут быть следующие аспекты:

- знать тему;
- четко представлять план лекции или данного вопроса;
- уметь выделять основное, главное;
- усвоить значение примеров и иллюстрации;
- знать, как связаны вновь получаемые знания с уже имеющимися;
- знать возможность и необходимость применения полученных сведений.

Завершающим этапом, выполняемым в рамках самостоятельной работы над лекцией, является обработка, закрепление и углубление знаний по теме. Необходимо обращаться к лекциям неоднократно. После каждой лекции перечитать новый материал с заучиванием новых определений, формул и выражений. Первый просмотр записей желательно сделать в тот же день, когда все свежо в памяти. Конспект нужно прочитать, заполнить пропуски, расшифровать некоторые сокращения. Затем надо ознакомиться с рекомендованной по теме преподавателем литературой, учебником, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал.

Важнейшим критерием усвоения лекционного материала зависит от направленности внимания обучающихся. Эффективная работа обучающихся на лекции требует определенных умений. К ним относятся: умение эффективно слушать лекцию, умение осмысливать информацию, управлять своим вниманием, правильно конспектировать лекцию, владеть навыками синхронной переработки логической структуры информации в записи.

4 Методические рекомендации по практическим занятиям

Практическое занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.

На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить

домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.

Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что выполнение практических заданий проводится по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций, задач. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул (и это очень важно) для активной проработки лекции.

Вся процедура выполнения практических заданий состоит из последовательной реализации следующих этапов:

- 1 Внимательное изучение содержания задания.
- 2 Формирование методического инструментария решения проблемного вопроса (определение метода исследования).
- 3 Рассмотрение и решение проблемных вопросов (в рамках практического задания) с подробным их изложением.
- 4 Содержательная интерпретация результатов проведенных расчетов (формирование экономических выводов).

При выполнении практических заданий нужно обосновывать каждый этап решения, исходя из теоретических положений курса. Полезно до начала выполнения составить краткий план решения задания. Решения при необходимости нужно сопровождать комментариями, схемами, рисунками, а также средствами деловой графики.

Если в процессе работы над изучением теоретического материала или при решении задач у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

5 Методические рекомендации по организации самостоятельной работы

Цели самостоятельной работы:

- стимулирование познавательного интереса;
- закрепление и углубление полученных знаний и навыков;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности, ответственности и организованности;

- подготовка к предстоящим занятиям;
- развитие самостоятельности мышления, способностей к самосовершенствованию и самореализации;
- развитие культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и формировании компетенций.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы обучающегося являются:

- уровень освоения учебного материала (качество знаний);
- умение и навыки использовать теоретические знания в решении практических задач;
- обоснованность и четкость изложения ответов;
- оформление письменных работ в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Самостоятельная работа выполняется обучающегося по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель сопровождает самостоятельную работу обучающихся: предлагает задания различного типа, консультирует обучающегося в процессе его работы, помогает преодолеть возникающие затруднения, оценивает совместно с обучающимся качество выполненной работы, организует публичность обсуждения результатов.

Результаты контроля самостоятельной работы учитываются для оценивания успеваемости обучающихся при текущем контроле знаний и промежуточной аттестации по результатам семестра.

Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:

- работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет);
- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами) в рамках изучения теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу;
- решение разноуровневых заданий;
- подготовка докладов/сообщений;
- подготовка к текущей аттестации, в том числе к тестированию.

Важнейшим этапом работы является изучение рекомендованной к каждой теме литературы.

При работе над рекомендованными источниками и литературой необходимо помнить, что здесь недостаточно ограничиваться лишь беглым ознакомлением или просмотром текста.

Прежде чем приступить к работе с тестом обучающийся должен:

- а) сформулировать общее представление о произведении (ознакомиться с заголовком, оглавлением, если оно имеется, просмотреть текст) и целях его создания (обратить внимание на дату написания,

реконструировать, опираясь на уже имеющиеся сведения и привлекая дополнительную литературу, историческую ситуацию) определить причины, побудившие автора написать работу;

б) внимательно прочитать текст, возвращаясь к отдельным положениям, выделяя непонятные смысловые части. Выяснить непонятные значения, используя словари, справочную литературу;

в) раскрыть связи теоретических положений и конкретных фактов, определяя то общее, что послужило основой для сделанного вывода.

На основе изученных источников и литературы рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой, проверьте усвоение материала, ориентируясь на вопросы для самоконтроля.

При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции

Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.

6 Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

Для изучения дисциплины рекомендуется основная и дополнительная литература, а также информационные ресурсы чети Интернет и нормативно-правовые документы, указанные в таблице 3.

Таблица 3 – Список рекомендованной литературы и иных информационных ресурсов для изучения дисциплины

6.1 Учебная литература				
6.1.1 Основная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.1.1	Хруцкий В. Е.	Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/bcode/531687	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.1.2	Мизинцева М. Ф.	Оценка персонала : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/bcode/511033	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.2.1	Маслова В. М.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/bcode/510341	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.2	Одегов Ю. Г.	Управление персоналом : учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/bcode/531529	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.2.3	Кязимов К. Г.	Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов [Электронный ресурс] – https://urait.ru/bcode/516339	Москва : Издательство Юрайт, 2023	100 % online
6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
6.1.3.1	Кутузова А. В.	Методические материалы и указания по изучению дисциплины	Личный кабинет обучающегося, ЭИОС	100% онлайн
6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
6.2.1	Библиотека КрИЖТ ИрГУПС : [сайт] / Красноярский институт железнодорожного транспорта – филиал ИрГУПС. – Красноярск. – URL: http://irbis.krsk.irgups.ru/ . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.			
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013-2023. – URL: http://umczdt.ru/books/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011-2023. – URL: http://znanium.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.			
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, 2020-2023. – URL: https://urait.ru/ . – Режим доступа: по			

	подписке. – Текст : электронный
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011-2023. – URL: http://e.lanbook.com . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.6	Университетская библиотека онлайн : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2006-2023. – URL: https://biblioclub.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный.
6.2.7	Красноярский институт железнодорожного транспорта : [электронная информационно-образовательная среда] / Красноярский институт железнодорожного транспорта. – Красноярск. – URL: http://sdo1.krsk.irkups.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.8	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003-2023. – URL: http://www.rzd.ru/ . – Текст: электронный.
6.2.9	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016-2023. – URL: https://rusneb.ru/ . – Режим доступа: по подписке. – Текст : электронный
6.3 Информационные справочные системы	
6.3.1	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: http://denti.krw.rzd . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный
6.3.2	Гарант : справочно-правовая система база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3	Автоматизированная система правовой информации на железнодорожном транспорте (БД АСПИЖТ) : сайт КонсультантПлюс / АО НИИАС. – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.4 Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не используются

7 Методические рекомендации по подготовке к текущей и промежуточной аттестации

Контроль качества освоения дисциплины и уровня сформированности компетенций включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Задачи промежуточного контроля – оценить уровень сформированности компетенции в рамках дисциплины, в том числе работу обучающегося за определенный период, полученные им теоретические знания, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать полученные знания и применять их к решению практических задач.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

– минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает

общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

– базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

– высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

Текущий и промежуточный контроль по дисциплине осуществляется в соответствии со следующей программой:

Таблица 4 – Программа контрольно-оценочных мероприятий
Программа контрольно-оценочных мероприятий очная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
6 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Оценка персонала: понятие, сущность и содержание.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Оценка персонала как фактор успешности бизнеса	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Связь оценки с основными функциями управления персоналом	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Цели проведения оценки.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы оценки персонала	ПК-1.3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
6	9-10	Текущий контроль	Критерии оценки персонала.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	Подходы к оценке персонала. Современные технологии оценки персонала.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) В рамках ПП:Задания творческого уровня (письменно)
8	13-14	Текущий контроль	Методы оценки компетенций персонала.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) В рамках ПП:Задания творческого уровня (письменно)

9	15-16	Текущий контроль	Методы оценки результативности: оценка KPI.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
10	16	Текущий контроль	Раздел 2. Практические аспекты оценочных технологий персонала	ПК-1.3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
11	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Теоретические основы оценки персонала Раздел 2. Практические аспекты оценочных технологий персонала	ПК-1.3.1	Вопросы и практически задания (устно)

Программа контрольно-оценочных мероприятий очно-заочная форма обучения

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
7 семестр					
1	1-2	Текущий контроль	Оценка персонала: понятие, сущность и содержание.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
2	3-4	Текущий контроль	Оценка персонала как фактор успешности бизнеса	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
3	5-6	Текущий контроль	Связь оценки с основными функциями управления персоналом	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Цели проведения оценки.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
5	8	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы оценки персонала	ПК-1.3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
6	9-10	Текущий контроль	Критерии оценки персонала.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания реконструктивного уровня (письменно)
7	11-12	Текущий контроль	Подходы к оценке персонала. Современные технологии оценки персонала.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) В рамках ПП:Задания творческого уровня (письменно)
8	13-14	Текущий контроль	Методы оценки компетенций персонала.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) В рамках ПП:Задания творческого уровня (письменно)
9	15-16	Текущий контроль	Методы оценки результативности: оценка KPI.	ПК-1.3.1	Собеседование (устно) Задания творческого уровня (письменно)
10	16	Текущий контроль	Раздел 2. Практические аспекты оценочных технологий персонала	ПК-1.3.1	Тестирование (компьютерные технологии)
11	17	Промежуточная аттестация - зачет	Раздел 1. Теоретические основы оценки персонала Раздел 2. Практические аспекты оценочных технологий персонала	ПК-1.3.1	Вопросы и практически задания (устно)

Общий перечень и характеристика оценочных средств, используемых в рамках дисциплины для оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Перечень и характеристика применяемых оценочных средств

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в методических указаниях
1	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Разноуровневые задания	Различают задачи и задания: – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Комплект разноуровневых задач и заданий или комплекты задач и заданий определенного уровня
3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Типовые тестовые задания
4	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыки и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий (билетов) к зачету

Для оценивания результатов обучения в рамках применения каждого оценочного средства применяются определенные критерии и шкалы, представленные ниже.

Таблица 6 – Критерии и шкала оценивания тестовых заданий при промежуточной аттестации в форме зачета

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенции
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках	Высокий

	учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенция не сформирована

Таблица 7 – Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»		Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»		Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Не было попытки выполнить задание

Таблица 8 – Критерии и шкала оценивания заданий реконструктивного уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задания. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«хорошо»		Обучающийся выполнил задания с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и

		владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
«удовлетворительно»		Обучающийся выполнил задания с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	При выполнении заданий обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

Таблица 9– Критерии и шкала оценивания заданий творческого уровня

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»		Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	«зачтено»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты творчества раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»		В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	«не зачтено»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

Таблица 10 – Критерии и шкала оценивания результатов тестирования (при текущем контроле)

Шкала оценивания		Критерии оценивания
«отлично»	«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»		Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»		Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Типовые задания для подготовки к текущей и промежуточной аттестации, а также описание процедуры их проведения представлены далее.

7.1 Задания разноуровневого уровня

Выполнение заданий разноуровневого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий, предусмотрены двух видов:

реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей

творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения.

Во время выполнения заданий разноуровневого уровня пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

7.1.1 Задания и задачи реконструктивного уровня

Выполнение заданий реконструктивного уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Оценка персонала: понятие, сущность и содержание»

Задание: проследить эволюцию понимания сущности оценки персонала в менеджменте

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня по теме «Оценка персонала как фактор успешности бизнеса»

Задание: провести мониторинг опыта построения систем оценки персонала зарубежных и отечественных компаний

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме «Связь оценки с основными функциями управления персоналом»

Задание: провести мониторинг изменений инструментов и методов оценки персонала для различных функций управления персоналом.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме «Цели проведения оценки»»

Задание: провести сравнительную характеристику целей оценки персонала ОАО «РЖД» по категориям персонала: рабочие, специалисты, служащие, топ-менеджмент.

Образец типового варианта заданий реконструктивного уровня

по теме «Критерии оценки персонала»

Задание: провести сравнительную характеристику критериев оценки персонала ОАО «РЖД» по категориям персонала: рабочие, специалисты, служащие, топ-менеджмент.

7.1.2 Задания и задачи творческого уровня

Выполнение заданий творческого уровня, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Вариантов заданий по теме не менее пяти. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий

Образец типового варианта заданий творческого уровня

выполняемых в рамках практической подготовки,

по теме «Подходы к оценке персонала. Современные технологии оценки персонала»

(трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, поэтапно определите используемые подходы и технологии оценки персонала.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

выполняемых в рамках практической подготовки,

по теме «Методы оценки компетенций персонала»

(трудовая функция С/01.6; трудовые действия, связанные с будущей профессиональной деятельностью: Организация и проведение оценки персонала)

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите методы оценки компетенций персонала.

Образец типового варианта заданий творческого уровня

по теме «Методы оценки результативности: оценка КРІ»

Задание: Опираясь на общедоступную аналитическую информацию об организации, выбранной для выполнения практических работ, предложите систему оценки результативности персонала по КРІ.

7.2 Вопросы для собеседования

Собеседование проводится на практическом занятии по теме, изученной на лекции. Во время собеседования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий разрешено.

Преподаватель на лекции, предшествующей занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему и примерные вопросы

1. Поясните связь результатов труда отдельного работника с общими конечными результатами.
2. Какие недостатки и преимущества функционального и процессного подходов к управлению?
3. Объясните место системы оценки персонала в системе кадрового менеджмента компании.
4. Перечислите цели и задачи, стоящие перед системой оценки.
5. Сформулируйте факторы эффективной работы системы оценки.
6. Каким образом система оценки влияет на развитие персонала?
7. Каковы требования к системе оценки в рамках персонал-технологии?
8. Каковы основные понятия и содержание технологии оценки управленческой деятельности?
9. Поясните процесс разработки системы оценки.
10. Какие преимущества дает оценка для компании и для сотрудника?
11. Какие методы получения информации о работе сотрудника вы знаете?
12. Перечислите критерии эффективности системы оценки управленческой деятельности.
13. Перечислите основные критерии эффективности работы предприятия.
14. Поясните определения: показатель качества, результативности и сложности труда; показатели социальной эффективности.
15. В чем заключается теория оценки эффективности работы персонала?
16. Дайте определение двум видам эффективности.
17. Перечислите показатели эффективности управления и подходы к их определению.
18. Какие факторы эффективной деятельности работника в организации вы знаете?
19. Дайте определение понятию «компетенция». Перечислите их виды.
20. Дайте понятие и раскройте сущность управленческой деятельности.
21. Дайте характеристику основным управленческим функциям как системе.
22. Перечислите и поясните основные измерения управленческого труда.
23. Дайте характеристику основным подходам к изучению управленческой деятельности.
24. Сущность микроанализа управленческой деятельности.
25. Сущность функционального анализа управленческой деятельности.
26. Сущность многомерного подхода к анализу управленческой деятельности Г. Юкла.
27. Какие стандарты качества управленческой деятельности вы знаете? Раскройте сущность.
28. Дайте понятие критерия.
29. Перечислите виды критериев.
30. Каковы правила выбора критериев оценки персонала?
31. Объясните критерии оценки качества работы, индивидуальных особенностей работника, количественных показателей.
32. В чем сущность дифференцированной оценки?

33. Перечислите основные требования, предъявляемые к критериям оценки.
34. Дайте определение понятию «человеческий потенциал».
35. Приведите классификацию элементов человеческого потенциала
36. Поясните методы проведения специализированных семинаров, кейсов, бизнес-симуляций с целью оценки потенциала сотрудников.
37. В чем сущность метода оценки, управление по целям (МВО)?
38. Какова особенность метода оценки.
39. Оценка на основании письменных характеристик. Методы оценки
40. «360°»?
41. Перечислите преимущества и недостатки метода оценки Assessment Center?
42. Какова роль компьютерных технологий в оценке психофизиологических и личностных характеристик персонала?
43. Поясните сущность отечественных методик оценки труда персонала?
44. В чем сущность методов психологической диагностики в процедурах оценки персонала?
45. Поясните основные этапы, правила и особенности проведения оценочного собеседования.
46. Объясните структуру оценочных форм.
47. Какова связь системы оценки с системой материальной и нематериальной мотивации?
48. В чем заключаются поведенческие, нормативные и этические аспекты оценки и аттестации персонала?
49. Каковы основные ошибки оценивания и способы их преодоления?
50. Перечислите причины сопротивления проведению оценки.
51. Дайте рекомендации по обеспечению эффективной работы системы оценки.
52. В чем сущность оценки потенциала менеджера?
53. Перечислите особенности оценки индивидуального вклада менеджера.
54. Какие методы оценки затрат времени вы знаете?
55. В чем состоит проблема комплексной и унифицированной оценки руководителей?
56. Поясните сущность анализа потребности в персонале.
57. Какие способы планирования рекрутмента вы знаете?
58. Перечислите основные источники найма.
59. Какова роль Инترنت-технологий в рекрутинге персонала?
60. В чем сущность деловой оценки персонала?
61. Ю. Опишите процедуру описание должности - Job description.
62. В чем сущность процесса экспертизы вакансии?
63. Дайте классификацию типов собеседований по разным основаниям.
64. Перечислите основные этапы интервью.
65. В чем особенности проведения телефонного интервью?
66. Опишите основные инструменты и приемы, применяемые в собеседовании.
67. В чем особенность Case- интервью?
68. В чем особенность проективного интервью?
69. В чем сущность анализ метапрограмм и лингвистического анализа речи?
70. Какие виды провокаций и способы снятия негатива вы знаете?
71. Дайте понятие и перечислите задачи аттестации.
72. Поясните нормативную базу аттестации персонала.
73. Перечислите особенности аттестации персонала различных категорий?
74. Дайте определение структуре процесса аттестации.
75. Как проводится расчет затрат на подготовку и проведение аттестации?
76. Опишите методический аппарат по проведению процесса аттестации.
77. Опишите процедуру подведения итогов аттестации.
78. Как должны быть реализованы решения аттестационной комиссии?

7.4 Типовые тестовые задания

Тестирование проводится по окончании и в течение года по завершению изучения дисциплины и раздела (контроль/проверка остаточных знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности). Компьютерное тестирование обучающихся по темам используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Компьютерное тестирование обучающихся по разделам дисциплины используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся.

Тест (педагогический тест) – это система заданий – тестовых заданий возрастающей трудности, специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.

Тестовое задание (ТЗ) – варьирующаяся по элементам содержания и по трудности единица контрольного материала, минимальная составляющая единица сложного (составного) педагогического теста, по которой испытуемый в ходе выполнения теста совершает отдельное действие.

Фонд тестовых заданий (ФТЗ) по дисциплине – это совокупность систематизированных диагностических заданий – тестовых заданий (ТЗ), разработанных по всем тематическим разделам (дидактическим единицам) дисциплины (прошедших апробацию, экспертизу, регистрацию и имеющих известные характеристики) специфической формы, позволяющей автоматизировать процедуру контроля.

Типы тестовых заданий:

ЗТЗ – тестовое задание закрытого типа (ТЗ с выбором единственного ответа, ТЗ с множественным выбором нескольких ответов, ТЗ с установлением соответствия между определенными элементами, действиями, событиями, процессами и т.д., ТЗ с установлением правильной последовательности);

ОТЗ – тестовое задание открытого типа (с конструируемым ответом: ТЗ с кратким регламентируемым ответом (ТЗ дополнения); ТЗ свободного изложения (с развернутым ответом в произвольной форме); числовой вопрос).

Структура тестовых материалов по дисциплине

«Современные оценочные технологии в управлении персоналом»

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-1.3.1 Проводит оценку персонала в	Оценка персонала: понятие, сущность и содержание.	Сущность и содержание оценки персонала	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ

соответствии с перспективными планами организации, а также подготавливает предложения по развитию персонала по результатам оценки		Место и роль системы оценки в процессе управления персоналом	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
		Методы оценки персонала и особенности их практического использования	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ	
	Оценка персонала как фактор успешности бизнеса		Факторы эффективной работы системы оценки	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Основные подходы к изучению управленческой деятельности	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Место системы оценки персонала в системе менеджмента организации	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Связь оценки с основными функциями управления персоналом		Функции управления персоналом	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Оценка при отборе персонала	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Оценка при мотивации персонала	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Цели проведения оценки.		Годовой цикл оценки	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Деловая оценка и отбор персонала при найме и аттестации	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Оценка работы руководителей и специалистов	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Критерии оценки персонала.		Критерии оценки и стандарты работы персонала	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Простые и интегральные показатели	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Система показателей оценки эффективности рабочей силы и оценка кадрового потенциала	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Подходы к оценке персонала. Современные технологии оценки персонала.		Поведенческие, нормативные и этические аспекты оценки и аттестации персонала	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Метод оценки Assessment Center	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Метод оценки «360°»	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
	Методы оценки компетенций персонала.		Компетенции и компетентность	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Поведенческие индикаторы	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Case- интервью. Проективные вопросы и проективное интервью	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ

	Методы оценки результативности: оценка КРІ.	Результативность и эффективность деятельности	Знание	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		КРІ как система	Умение	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
		Оценка по КРІ	Действие	5 – ОТЗ 5 – ЗТЗ
			Итого	120 – ОТЗ 120 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде КрИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

**Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины**

Норма времени – 45 мин.

Количество ОТЗ – 9 (50%), ЗТЗ – 9 (50%)

1. Оценка персонала - это
2. Эта цель достигается путем периодического и систематического оценивания
3. Суть этой цели заключается в том, что единая система оценки позволяет ожидать, что действия по управлению будут соответствовать результатам оценки и будут более эффективными
4. Эта цель является обоснованной справедливой и гласной оценкой персонала
 - a) формирование и поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе
 - b) более эффективное использование человеческого потенциала
 - c) улучшение качества управления
 - d) повышение производительности
 - e) единство действий в управлении
5. К задачам оценки персонала не относится
 - a) управленческое воздействие
 - b) определение размеров вознаграждения
 - c) развитие персонала
 - d) повышение производительности
 - e) рациональное использование сотрудников
 - f) трудовая мотивация
6. Методы индивидуальной оценки сотрудников - это методы, в основе которых лежит
7. Метод описательной оценки персонала это:
 - a) заполнение анкеты с определенным набором вопросов и анализ отсутствия или наличия указанных черт
 - b) выявление и описание отрицательных и положительных черт поведения оцениваемого
 - c) ранжирование оцениваемых по определенному критерию от лучшего к худшему
 - d) выполнение попарного сравнения находящихся в одной должности кандидатов
 - e) оценка соответствия сотрудников занимаемой должности
8. Оценка персонала методом классификации это:
 - a) заполнение анкеты с определенным набором вопросов и анализ отсутствия или наличия указанных черт

- b) выявление и описание отрицательных и положительных черт поведения оцениваемого
 - c) ранжирование оцениваемых по определенному критерию от лучшего к худшему
 - d) выполнение попарного сравнения находящихся в одной должности кандидатов
 - e) оценка соответствия сотрудников занимаемой должности
9. Оценка персонала методом сравнения по парам это:
- a) заполнение анкеты с определенным набором вопросов и анализ отсутствия или наличия указанных черт
 - b) выявление и описание отрицательных и положительных черт поведения оцениваемого
 - c) ранжирование оцениваемых по определенному критерию от лучшего к худшему
 - d) выполнение попарного сравнения находящихся в одной должности кандидатов
 - e) оценка соответствия сотрудников занимаемой должности
10. Оценка персонала методом рейтинга это:
- a) заполнение анкеты с определенным набором вопросов и анализ отсутствия или наличия указанных черт
 - b) выявление и описание отрицательных и положительных черт поведения оцениваемого
 - c) ранжирование оцениваемых по определенному критерию от лучшего к худшему
 - d) выполнение попарного сравнения находящихся в одной должности кандидатов
 - e) оценка соответствия сотрудников занимаемой должности
11. Профессиональные критерии это:
- a) группа критериев оценивает такие качества персонала, как ответственность, предприимчивость, организованность, креативность и инициативность
 - b) порядочность, справедливость, способность к самоанализу и самооценке, честность, психологическая устойчивость
 - c) группа критериев подразумевает оценку профессиональных знаний, навыков и умений человека, а также его профессионального опыта, квалификации и объективных результатов труда
 - d) состояние физического здоровья человека, уровень его авторитет в коллективе, особенности его личности
12. Специфические критерии это:
- a) группа критериев оценивает такие качества персонала, как ответственность, предприимчивость, организованность, креативность и инициативность
 - b) порядочность, справедливость, способность к самоанализу и самооценке, честность, психологическая устойчивость
 - c) группа критериев подразумевает оценку профессиональных знаний, навыков и умений человека, а также его профессионального опыта, квалификации и объективных результатов труда
 - d) состояние физического здоровья человека, уровень его авторитет в коллективе, особенности его личности
13. Деловые критерии это:
- a) группа критериев оценивает такие качества персонала, как ответственность, предприимчивость, организованность, креативность и инициативность
 - b) порядочность, справедливость, способность к самоанализу и самооценке, честность, психологическая устойчивость
 - c) группа критериев подразумевает оценку профессиональных знаний, навыков и умений человека, а также его профессионального опыта, квалификации и объективных результатов труда
 - d) состояние физического здоровья человека, уровень его авторитет в коллективе, особенности его личности
14. Морально-психологические критерии это:

- a) группа критериев оценивает такие качества персонала, как ответственность, предприимчивость, организованность, креативность и инициативность
 - b) порядочность, справедливость, способность к самоанализу и самооценке, честность, психологическая устойчивость
 - c) группа критериев подразумевает оценку профессиональных знаний, навыков и умений человека, а также его профессионального опыта, квалификации и объективных результатов труда
 - d) состояние физического здоровья человека, уровень его авторитет в коллективе, особенности его личности
15. Метод оценки персонала, предполагающий письменный отчет или устное выступление с анализом выполнения плана работы и личных обязательств, называется:
16. Метод оценки персонала, предполагающий проведение беседа с работником в режиме "вопрос-ответ" называется:
17. Метод оценки персонала, предполагающий создание критической ситуации и наблюдение за поведением человека в процессе ее разрешения, называется:
18. Метод, позволяющий выявить наивысшие рейтинги различных сотрудников по тому или иному показателю оценки, через последовательное сравнение сотрудников друг с другом называется методом ...

7.5 Зачет

Для организации и проведения промежуточной аттестации (в форме зачета) составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

- перечень теоретических вопросов к зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к зачету обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций	Оценка
--	--------

по результатам текущего контроля	
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (при использовании компьютерных технологий). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.

Учебно-методическое издание

АНАСТАСИЯ ВАЛЕРЬЕВНА КУТУЗОВА

СОВРЕМЕННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ

Методические материалы и указания по изучению дисциплины для обучающихся направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Подписано в печать 02.06.2023 г.

Формат бумаги 60×84/16

16342

0,41 авт. л. 1 печ. л.

30

экз.

План издания 20__ г. № п/п КрИЖТ ИрГУПС
Протокол № от

Отпечатано в КрИЖТ ИрГУПС
Красноярск, ул. Л. Кецовели, 89.