

Документ подписан простой электронной подписью.  
Информация о владельце:  
ФИО: Костина Лариса Николаевна  
Должность: проректор  
Дата подписания: 02.07.2024 16:52:16  
Уникальный программный ключ:  
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет**

**Факультет государственной службы и управления**

**Кафедра**

**Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

\_\_\_\_\_ Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.08**

**"Технологии оценки человеческих ресурсов"**

**38.04.03 Управление персоналом**

Форма обучения	<i>очная</i>
Общая трудоемкость	<i>4 ЗЕТ</i>
Год начала подготовки по учебному плану	<i>2024</i>

Донецк  
2024

**Составитель:***канд. гос. упр., доцент*\_\_\_\_\_  
Лошинская Е.Н.**Рецензент:***канд. экон. наук, доцент*\_\_\_\_\_  
Киселева А.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Технологии оценки человеческих ресурсов" разработана в соответствии с:

Федеральным государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958);

Образовательный стандарт по направлению подготовки высшего образования 38.04.03 Управление персоналом (приказ ФГБОУ ВО «РАНХиГС» от 29.03.2021 г. № 01-3047).

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.04.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2026

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от 06.03.2024 № 10

Заведующий кафедрой:

канд гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2028 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у магистров знаний получения обоснованной информации о результатах работы работников для принятия управленческих решений (о повышении, понижении, переводе на другую работу, направлении на обучение, выплате стимулирующих вознаграждений и др.).

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование знаний об основных технологиях оценки человеческих ресурсов;  
определение особенностей процедуры оценки человеческих ресурсов в организации;  
определение организационных проблем проведения процедур оценки человеческих ресурсов;  
овладение методами оценки человеческих ресурсов;  
применение инструментария оценки человеческих ресурсов;  
умение разбираться в современных проблемах, имеющих непосредственное отношение к человеческим ресурсом;  
формирование навыков самостоятельной исследовательской работы.

### 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
------------------------	------

1.3.1. Дисциплина "Технологии оценки человеческих ресурсов" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Формирование кадровой политики и планирование персонала организации

1.3.2. Дисциплина "Технологии оценки человеческих ресурсов" выступает опорой для следующих элементов:

Технологии управления обучением и развитием персонала

Кадровые технологии в системе управления персоналом

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКс-2.2: Применяет технологии проведения процедуры оценки человеческих ресурсов и оперативного управления*

Знать:

<b>Уровень 1</b>	формы и методы оценки человеческих ресурсов
------------------	---

<b>Уровень 2</b>	технологии проведения оценки человеческих ресурсов
------------------	--

<b>Уровень 3</b>	механизм оперативного управления
------------------	----------------------------------

Уметь:

<b>Уровень 1</b>	применять технологии проведения процедуры оценки человеческих ресурсов
------------------	--

<b>Уровень 2</b>	оценивать человеческие ресурсы
------------------	--------------------------------

<b>Уровень 3</b>	применять оперативное управление
------------------	----------------------------------

Владеть:

<b>Уровень 1</b>	навыками оценки человеческих ресурсов
------------------	---------------------------------------

<b>Уровень 2</b>	технологией проведения процедуры оценки человеческих ресурсов
------------------	---

<b>Уровень 3</b>	механизмами оперативного управления
------------------	-------------------------------------

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПКс-2.3: Использует современные методы оценки персонала и результатов его труда*

Знать:

<b>Уровень 1</b>	современные формы и методы оценки персонала и результатов его труда
------------------	---

<b>Уровень 2</b>	методологию аудита и контроллинга персонала
------------------	---

<b>Уровень 3</b>	современные технологии оценки персонала и результатов его труда
------------------	---

Уметь:

<b>Уровень 1</b>	применять современные формы и методы оценки персонала и результатов его труда
------------------	---

<b>Уровень 2</b>	применять методологию аудита и контроллинга персонала
------------------	---

<b>Уровень 3</b>	использовать современные технологии оценки персонала и результатов его труда
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	современной методологией оценки персонала и результатов его труда
<b>Уровень 2</b>	навыками аудита и контроллинга персонала
<b>Уровень 3</b>	современной технологией оценки персонала и результатов его труда

***В результате освоения дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" обучающийся***

<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	методы управления деятельностью и подразделением организации;
	философию и виды, формы, типы концепции управления и формы кадровой и социальной политики;
	виды оперативного управления персоналом организации
	мероприятия по обеспечению персоналом
	цели, задачи, функции структурных подразделений и организации в целом
	технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда
	технологии оперативного управления и развития персонала
	методологию аудита и контроллинга персонала, проектные мероприятия по эффективной работе персонала
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	проектировать организационные изменения;
	руководить проектной деятельностью и подразделением организации;
	руководить процессной деятельностью и подразделением организации;
	разрабатывать философию и концепцию управления в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;
	внедрять эффективную кадровую и социальную политику в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации;
	проводить стратегию управления персоналом организации в соответствии со стратегическими планами организации и владением навыками их внедрения и реализации
	анализировать рынок труда, определять потребность в персонале, оценивать кадровый потенциал и интеллектуальный капитал персонала и организации в целом
	разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию бюджета персонала
	создавать организационную структуру, определять цели, задачи, функции структурных подразделений, определять показатели эффективности работы структурных подразделений и организации в целом
	реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результатов его труда
	использовать оперативное управление, развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации
	проводить аудит и контроллинг персонала, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	навыками внедрения концепции работы с персоналом;
	инструментами анализа рынка труда, анализа потребности в персонале, оценки кадрового потенциала и интеллектуального капитала персонала и организации в целом
	опытом разработки предложений по обеспечению персонала, формирования бюджета на персонал, составления профиля должности
	технологиями, формами и методами оценки персонала и результатов его труда
	технологиями оперативного управления и развития персонала
	опытом проведения аудита и контроллинга персонала, разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала
	механизмом формирования организационной структуры, определения эффективности работы структурных подразделений и организации в целом
	технологиями, формами и методами оценки персонала и результатов его труда

технологиями оперативного управления и развития персонала
навыками проведения аудита и контроллинга персонала, разработки проектных мероприятий по эффективной работе персонала
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.
<b>Промежуточная аттестация</b>
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Технологии оценки человеческих ресурсов" видом промежуточной аттестации является Экзамен

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
<b>Раздел 1. Технология проведения процедуры оценки человеческих ресурсов</b>						
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Лек/	2	2	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Сем зан/	2	4	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Ср/	2	8	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Лек/	2	2	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Сем зан/	2	4	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2Л3.1 Л3.2 Л3.3	0	

				Э1 Э2 Э3		
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Ср/	2	8	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Лек/	2	2	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Сем зан/	2	4	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.4Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Ср/	2	8	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2Л2.1Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки и качественные методы оценки человеческих ресурсов</b>						
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Лек/	2	2	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Сем зан/	2	4	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Ср/	2	8	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Лек/	2	2	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Сем зан/	2	4	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.4Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Ср/	2	8	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 3. Технологии современных методов оценки человеческих ресурсов</b>						

Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Лек/	2	4	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Сем зан/	2	6	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Ср/	2	8	ПКс-2.2	Л1.1 Л1.3Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Лек/	2	2	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Сем зан/	2	4	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Ср/	2	8	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Лек/	2	2	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Сем зан/	2	6	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Ср/	2	7	ПКс-2.3	Л1.1 Л1.3 Л1.4Л2.2Л3 .1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (СЗ), самостоятельная работа обучающихся (СРО) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь с обучающимися, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание

дискуссионных ситуаций.

При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы обучающихся, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

## РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 4.1. Рекомендуемая литература

#### 1. Основная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Смоленская, С. В.	Рынок труда: управление человеческими ресурсами : учебное пособие (80 с. )	Ульяновск: УЛГТУ, 2023
Л1.2	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2021
Л1.3	Накарякова, В. И.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (275 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2023
Л1.4	С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская	Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие (146 с.)	Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2023

#### 2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Блинов, А. О., Дресвянников, В. А.	Управленческое консультирование : учебник для магистров (212 с.)	Москва : Дашков и К, 2020
Л2.2	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020

#### 3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А. А. Киселева, Е. Н. Лошинская	Технологии оценки человеческих ресурсов: конспект лекций : конспект лекций (118)	Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
Л3.2	Е. Н. Лошинская	Технологии оценки человеческих ресурсов : методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом" (профиль "Управление персоналом") (29 с.)	Донецк : ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024
Л3.3		Технологии оценки человеческих ресурсов: Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающихся образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом" (профиль "Управление персоналом") (30	ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС", 2024

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
	с.)		
<b>4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"</b>			
Э1	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp">http://elibrary.ru/defaultx.asp</a>	
Э2	Российская государственная библиотека. Удаленные сетевые ресурсы	<a href="http://www.forecast.ru">http://www.forecast.ru</a> <a href="http://olden.rsl.ru/ru/networkresources">http://olden.rsl.ru/ru/networkresources</a>	–
Э3	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	<a href="https://cyberleninka.ru/">https://cyberleninka.ru/</a>	
<b>4.3. Перечень программного обеспечения</b>			
Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:			
Использование электронных презентаций, электронного курса лекций, офисных программ; организация взаимодействия с обучающимися посредством: электронной почты, видеоконференцсвязи, платформы многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, чатов; компьютерное тестирование, дистанционные занятия, подготовка проектов с использованием электронного офиса.			
Организация взаимодействия с обучающимися происходит при личном взаимодействии на лекционных и семинарских занятиях, а также посредством электронной почты учебной группы (рассылка обучающимся лекционного материала, индивидуальных заданий) либо многофункциональной системы дистанционного обучения Moodle, где выложено всё обеспечение дисциплины, задания для самостоятельного решения, контрольные задания. Выполненные индивидуальные задания обучающиеся могут сдать преподавателю лично, либо отправить по почте, либо выполнять в Moodle.			
Обучающийся во время самостоятельной подготовки обеспечен рабочим местом в читальном зале (компьютерном классе) с выходом в Интернет где используется лицензионное программное обеспечение:			
Операционная система «Windows 8.1 Профессиональная»;			
ПО «Microsoft Office 2010»;			
Интернет браузеры «Mozilla» «Firefox», « Internet Explore»;			
ПО «Антивирус Касперского».			
<b>4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы</b>			
eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <a href="https://elibrary.ru/defaultx.asp">https://elibrary.ru/defaultx.asp</a>			
Портал дистанционного обучения ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <a href="https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831">https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831</a>			
<b>4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b>			
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оснащена:			
- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;			
- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся, стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64(академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).			
Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно образовательную среду организации:			
читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94.			
Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО ДОНАУИГС) и электронно-библиотечную систему, а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.			
Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNULGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObject-			

OrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNU GPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape (лицензия GNU GPL), 1С ERP УП, 1С ЗУП (бесплатные облачные решения для образовательных учреждений от 1Сfresh.com), OnlyOffice 10.0.1 (SaaS, GNU AfferoGeneralPublicLicense 3)

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.
2. Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте.
3. Понятие и сущность оценки ЧР.
4. Цели, задачи, принципы и функции оценки ЧР.
5. Системы оценки ЧР и их классификация.
6. Процедура оценки ЧР и её структура.
7. Выбор целей оценки ЧР организации.
8. Объекты и субъекты оценки ЧР.
9. Оценочные критерии в системе оценки ЧР.
10. Оценочные методики и правила выбора метода оценки ЧР.
11. Проблемы процедур оценки ЧР в современных организациях.
12. Определение эффективности оценочных методик.
13. Сопротивление оценке со стороны сотрудников организации.
14. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.
15. Проблемы оценки управленческого персонала организации.
16. Сущность биографических методов оценки.
17. Технология метода наблюдения.
18. Технология проведения анкетирования и личностных опросников.
19. Интервью как метод оценки ЧР.
20. Сущность метода контрольных карт.
21. Сущность метода критических случаев.
22. Технология оценки ЧР методом ранжирования.
23. Технология оценки ЧР методом заданного распределения.
24. Сущность балльного метода оценки ЧР.
25. Особенности оценки ЧР методом коэффициентов.
26. Технология оценки ЧР методом дневников.
27. Технология оценки ЧР методом эталона.
28. Технология оценки ЧР методом шкалирования.
29. Особенности технологии оценки методом вынужденного выбора.
30. Сущность метода поведенческих рейтинговых шкал.
31. Описательный метод оценки ЧР.
32. Технология оценки персонала методом «ассесмент-центр».
33. Сущность и сферы применения метода управления по целям.
34. Особенности технологии оценки ЧР с помощью ССП.
35. Система КРІ для работников службы управления персоналом.
36. Сущность оценки ЧР методом «360 градусов».
37. Технология оценки ЧР по компетенциям, построение модели компетенций.
38. Особенности, преимущества и недостатки автоматизированных методов оценки ЧР.
39. Оценка ЧР методом физиогномики.
40. Технология оценки ЧР методом графологии.
41. Особенности оценки ЧР по группе крови.
42. Применение метода оценки ЧР на полиграфе.
43. Цели и задачи психологических методов оценки.
44. Виды психологических тестов и особенности их применения.

### 5.2. Темы письменных работ

1. Понятия «оценка» и «аттестация» ЧР.
2. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки ЧР.
3. Понятие валидности оценочного метода.
4. Сферы применения «ассесмент-центра».
5. Цели и задачи психологических методов оценки.
6. Виды психологических тестов и особенности их применения.
7. Виды психологических тестов.
8. Тесты способностей.
9. Когнитивные тесты.

10.	Проективные методы оценки
<b>5.3. Фонд оценочных средств</b>	
Фонд оценочных средств дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС". Фонд оценочных средств дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.	
<b>5.4. Перечень видов оценочных средств</b>	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных / семинарских занятиях (фронтальный, индивидуальный), письменной проверки (письменные домашние задания, ответы на вопросы, тестовые задания, контрольные задания), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы. Промежуточная аттестация включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии – экзамен.	

## **РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

<p>В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.</li> <li>2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".</li> </ol> <p>В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.</li> <li>- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.</li> <li>- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.</li> </ul>
--

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

<p>Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.</p> <p>Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.</p> <p>По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше. Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коллоквиум</li> <li>2. Контрольное задание</li> <li>3. Расчетная работа</li> </ol>
--

## 4. Доклад сообщение

## 5. Устный ответ

## 6. Контрольная работа

Описание основных форм работы на семинаре:

Коллоквиум - беседа, имеющая целью доказать что либо. Проводится на определенную тему.

Контрольное задание - формой проверки оценивания знаний полученных ранее при изучении темы. Проводится как в устной так и письменной форме в виде ответов на вопросы.

Расчетная работа - это самостоятельно выполненное расчетное исследование той или иной проблемы, которое соответствует расчетным принципам, имеет определенную структуру, содержит результаты собственного поиска, собственные выводы. Проводится по определенной теме.

Доклад сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен кратко вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Тесты - система формализованных заданий, по результатам выполнения которых можно судить об уровне развития определённых качеств испытуемого, а также о его знаниях, умениях и навыках. Проводится по определенной теме или по итогу изучения раздела.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Зачет проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы зачета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам сдачи экзамена.