

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 07:51:18

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

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

**Факультет Государственной службы и управления**  
**Кафедра Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор

 Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.В.08 "Технологии оценки человеческих ресурсов"**

**Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом**

**Профиль «Управление персоналом»**

Квалификация **МАГИСТР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк  
2023

Составители:  
канд.гос.упр., доцент

Е.Н. Лошинская

Рецензент:  
канд.гос.упр., доцент

А.М. Стадник

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

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана:  
Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2025

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

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

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 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2024 г. №\_\_

Зав. кафедрой 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 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 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 Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

### 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения учебной дисциплины: формирование у магистров знаний в области теоретических основ и прикладных аспектов организационных и экономических проблем управления персоналом и формирование у студентов навыков их решения; подготовка высококвалифицированных специалистов, способных на базе полученных знаний развить практические навыки управления персоналом в современных условиях.

### 1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

формирование знаний об основных технологиях оценки ЧР;  
определение особенностей процедуры оценки ЧР в организации;  
определение организационных проблем проведения процедур оценки ЧР;  
овладение методами оценки ЧР;  
применение инструментария оценки ЧР;  
умение разбираться в современных проблемах, имеющих непосредственное отношение к ЧР;  
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:*

Современные проблемы управления персоналом

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

Преддипломная практика

### 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

*ПК-3.7: 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:

*ПК-3.8: Использует современные методы оценки персонала и результатов его труда*

Знать:

<b>Уровень 1</b>	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 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>	методологией оценки персонала и результатов его труда
<b>Уровень 2</b>	навыками аудита и контроллинга персонала
<b>Уровень 3</b>	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 Зачет с оценкой

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Технологии оценки человеческих ресурсов" составляет 3 зачётные единицы, 108 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/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Сем зан/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР /Ср/	3	3	ПК-3.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Лек/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Сем зан/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3 .1 Л3.2	0	

				Э1 Э2 Э3		
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации /Ср/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Лек/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.4Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Сем зан/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.2 Л1.5Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев /Ср/	3	4	ПК-3.7	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 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/	3	6	ПК-3.7	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Сем зан/	3	6	ПК-3.7	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР /Ср/	3	3	ПК-3.7	Л1.1 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Лек/	3	6	ПК-3.7	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Сем зан/	3	6	ПК-3.7	Л1.1 Л1.5Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР /Ср/	3	3	ПК-3.7	Л1.1 Л1.4Л2.1Л3 .1 Л3.2 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/	3	6	ПК-3.8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Сем зан/	3	6	ПК-3.8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей /Ср/	3	3	ПК-3.8	Л1.1 Л1.2 Л1.4Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Лек/	3	4	ПК-3.8	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Сем зан/	3	4	ПК-3.8	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы /Ср/	3	3	ПК-3.8	Л1.1 Л1.3 Л1.5Л2.1Л3 .1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Лек/	3	6	ПК-3.8	Л1.1 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Сем зан/	3	6	ПК-3.8	Л1.1 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР /Ср/	3	3	ПК-3.8	Л1.1 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Консультация /Конс/	3	2	ПК-3.8	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 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 видеофильмов. 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, 2014
Л1.2	Королева, Л. А.	Управление человеческими ресурсами: учебное пособие (376 с. )	Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019
Л1.3	К. В. Воденко, С. И. Самыгин, К. Г. Абазиева	Управление персоналом : учебник (374 с.)	Москва : Дашков и К, 2019
Л1.4	Накарякова, В. И.	Управление человеческими ресурсами : учебное пособие (275 с.)	Саратов : Вузовское образование, 2016
Л1.5	С. М. Степанова, Н. Ю. Челнокова, О. К. Луховская	Кадровые ресурсы. Актуальные вопросы управления : учебное пособие (146 с.)	Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018

##### 2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Николайчук В.Е.	Управление персоналом : учебное пособие (1004 с.)	Донецк : Донбасс, 2011
Л2.2	Блинов, А. О., Дресвянников, В. А.	Управленческое консультирование : учебник для магистров (212 с.)	Москва : Дашков и К, 2020
Л2.3	Иванов, С. Ю.	Социальное управление человеческими ресурсами : учебное пособие (152 с.)	Москва : Московский педагогический государственный университет, 2020

##### 3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	А. А. Киселева, Е. Н. Лошинская	Технологии оценки человеческих ресурсов: конспект лекций  : конспект лекций (118)	Донецк : ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021
ЛЗ.2	Е. Н. Лошинская	Технологии оценки человеческих ресурсов : методические рекомендации для проведения семинарских занятий (29 с.)	Донецк : ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021

#### 4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

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>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

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».

#### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: научная электронная библиотека.- Режим доступа: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>  
Портал дистанционного обучения «ДОНАУИГС» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://elearn.donampa.ru/course/view.php?id=831>  
Сборник научных работ «ДОНАУИГС» ; Серия: «Финансы. Учет. Аудит» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dsum2.esrae.ru/>

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные занятия проводятся в учебной аудитории 805 1 корпуса.  
Семинарские занятия проводятся в учебной аудитории 313 6 корпуса.  
При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием.

## 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

### 5.3. Фонд оценочных средств

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.

### 5.4. Перечень видов оценочных средств

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 – зачет с оценкой.

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

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:

1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.

2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- 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.

- 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.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

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

Обучающемуся рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только основной литературой, необходимо конспектировать лекции, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой. Для улучшения качества освоения материала необходимо в день лекции повторно изучить сделанный на занятиях конспект, повторить новые понятия, составить структурно-логическую схему лекции. В самостоятельную работу обучающихся входит освоение теоретического материала, подготовка к семинарским занятиям, выполнение индивидуальных заданий.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Донецкая академия управления и государственной службы»  
(ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»)**

**Факультет государственной службы и управления  
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

## **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине (модулю) «Технологии оценки человеческих ресурсов»

Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Квалификация	магистр
Форма обучения	очная

Донецк  
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Технологии оценки человеческих ресурсов» для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом (профиль «Управление персоналом») очной формы обучения

Автор,

разработчик:

доцент, канд. гос. упр., доцент Лошинская Е.Н

должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия

ФОС рассмотрен на заседании

кафедры

Управление персоналом и экономики труда

Протокол заседания кафедры от

24.04.2023

№

12

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

**РАЗДЕЛ 1.**  
**ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
**по дисциплине (модулю) «Технологии оценки человеческих ресурсов»**

**1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)**

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)

Образовательная программа	магистратура
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом
Количество разделов дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.08 Дисциплина части, формируемой участниками образовательного процесса
Формы текущего контроля	Индивидуальный, фронтальный устный опрос; тестовое задание; ситуационное задание; коллоквиум; деловая игра; контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	3
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	108
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	82
Лекционные занятия	40
Практические занятия	
Семинарские занятия	40
Консультация	2
<b>Самостоятельная работа</b>	26
<b>Контроль</b>	-
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	зачет с оценкой

## 1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы.

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-3. Способен реализовывать технологии, формы и методы оценки персонала и результаты его труда, технологии оперативного управления и развития персонала, развивать кадровый потенциал организации, включая подготовку, переподготовку, обучение, повышение квалификации, проводить аудит и контроллинг персонала, кадровый консалтинг, разрабатывать проектные мероприятия по эффективной работе персонала	ПК-3.7. Применяет технологии проведения процедуры оценки человеческих ресурсов и оперативного управления	<b>Знать:</b>	
		1. формы и методы оценки человеческих ресурсов	ПК-3.7 3-1
		2. технологии проведения оценки человеческих ресурсов	ПК-3.7 3-2
		3. механизм оперативного управления	ПК-3.7 3-3
		<b>Уметь:</b>	
		1. применять технологии проведения процедуры оценки человеческих ресурсов	ПК-3.7 У-1
		2. оценивать человеческие ресурсы	ПК-3.7 У-2
		3. применять оперативное управление	ПК-3.7 У-3
		<b>Владеть:</b>	
	1. навыками оценки человеческих ресурсов	ПК-3.7 В-1	
	2. технологией проведения процедуры оценки человеческих ресурсов	ПК-3.7 В-2	
	3. механизмами оперативного управления	ПК-3.7 В-3	
	ПК-3.8. Использует современные методы оценки персонала и результатов его труда	<b>Знать:</b>	
		1. формы и методы оценки персонала и результатов его труда	ПК-3.8 3-1
		2. методологию аудита и контроллинга персонала	ПК-3.8 3-2
3. современные технологии оценки персонала и результатов его труда		ПК-3.8 3-3	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
		<b>Уметь:</b>	
		1. применять формы и методы оценки персонала и результатов его труда	ПК-3.8 У-1
		2. применять методологию аудита и контроллинга персонала	ПК-3.8 У-2
		3. использовать современные технологии оценки персонала и результатов его труда	ПК-3.8 У-3
		<b>Владеть:</b>	
		1. методологией оценки персонала и результатов его труда	ПК-3.8 В-1
		2. навыками аудита и контроллинга персонала	ПК-3.8 В-2
		3. технологией оценки персонала и результатов его труда	ПК-3.8 В-3

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (модуля)	Номер семестра	Код индикатора компетенции	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Технология проведения процедуры оценки человеческих ресурсов</b>				
1	Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР	3	ПК-3.7	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос, тестовое задание
2	Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации	3	ПК-3.7	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос, тестовое задание, деловая игра
3	Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев	3	ПК-3.7	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос,

				тестовое задание, контроль знаний по разделу 1
<b>Раздел 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки и методы оценки человеческих ресурсов</b>				
4	Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР	3	ПК-3.7	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос, ситуационное задание
5	Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР	3	ПК-3.7	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос, коллоквиум, тестовое задание, контроль знаний по разделу 2
<b>Раздел 3. Технологии современных методов оценки человеческих ресурсов</b>				
6	Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент- центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей	3	ПК-3.8	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос, тестовое задание
7	Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы	3	ПК-3.8	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос, тестовое задание
8	Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР	3	ПК-3.8	Индивидуальный/ фронтальный устный опрос, тестовое задание контроль знаний по разделу 3

**РАЗДЕЛ 2.**  
**ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**  
**«Технологии оценки человеческих ресурсов»**

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся.

В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению дисциплины (модуля).

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности  
(балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания								
	СЗ				Всего за тему	К	СР	ИЗ	ДИ
	ЛЗ	УО	ТЗ	РЗ					
Р.1.Т.1.1	1	1	1	3	6	10	4	10	10
Р.1.Т.1.2	1	1	1	3	6				
Р.1.Т.1.3	1	1	1	3	6				
Р.2.Т.2.1	1	1	1	3	6	10	4		
Р.2.Т.2.2	1	1	1	3	6				
Р.3.Т.3.1	1	1	1	3	6	10	4		
Р.3.Т.3.2	1	1	1	3	6				
Р.3.Т.3.3	1	1	1	3	6				
<b>Итого: 100б</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>24</b>	<b>48</b>	<b>30</b>	<b>12</b>	<b>15</b>	

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

ТЗ – тестовое задание;

РЗ – разноуровневые задания;

СЗ – семинарское занятие;

К – коллоквиум;

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

ДИ – деловая игра

**2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся**

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале

каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

**Оценка «отлично»** ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**Оценка «хорошо»** – ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает одна-две ошибки, которые сам же исправляет.

**Оценка «удовлетворительно»** – ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценивание результатов устных ответов обучающихся очной формы обучения.

0,9-1 балл (отлично) - ставится, если обучающийся:

- 1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

0,75-0,89 баллов (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет.

0,6-0,74 баллов (удовлетворительно) - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;
- 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

0-0,59 баллов (неудовлетворительно) – ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

# **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

## **Раздел 1. Технология проведения процедуры оценки человеческих ресурсов**

### **Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР**

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.

### **Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации**

1. Процедура оценки ЧР и её структура.
2. Выбор целей оценки ЧР организации.
3. Объекты и субъекты оценки ЧР.
4. Оценочные критерии в системе оценки ЧР.
5. Оценочные методики и правила выбора метода оценки ЧР.

### **Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев**

1. Оценочные критерии в системе оценки ЧР.
2. Оценочные методики и их характеристика.
3. Выбор метода оценки ЧР.
4. Правила выбора метода оценки ЧР.

## **Раздел 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки и методы оценки человеческих ресурсов**

### **Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР**

1. Проблемы процедур оценки ЧР в современных организациях.
2. Определение эффективности оценочных методик.
3. Сопротивление оценке со стороны сотрудников организации.
4. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.
5. Проблемы оценки управленческого персонала организации.

### **Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР**

1. Сущность биографических методов оценки.
2. Технология метода наблюдения.
3. Технология проведения анкетирования и личностных опросников.
4. Интервью как метод оценки ЧР.
5. Сущность метода контрольных карт.
6. Сущность метода критических случаев.

## **Раздел 3. Технологии современных методов оценки человеческих ресурсов**

### **Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей.**

1. Технология оценки персонала методом «ассесмент-центр».
2. Сущность и сферы применения метода управления по целям.
3. Особенности технологии оценки ЧР с помощью ССП.
4. Система КРІ для работников службы управления персоналом.

### **Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы.**

1. Сущность оценки ЧР методом «360 градусов».
2. Технология оценки ЧР по компетенциям, построение модели компетенций.
3. Особенности автоматизированных методов оценки ЧР.
4. Преимущества и недостатки автоматизированных методов оценки ЧР.

### **Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР.**

1. Оценка ЧР методом физиогномики.

2. Технология оценки ЧР методом графологии.
3. Особенности оценки ЧР по группе крови.
4. Применение метода оценки ЧР на полиграфе.

## 2.2 Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

По каждой теме дисциплины (модуля) может проводиться тестирование.

*Критерии оценивания результатов тестирования обучающихся очной формы обучения.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение одного теста, где необходимо выбрать один верный ответ – 0,1 балл. Всего 10 тестов, максимальное количество – 1 балл.

Оценка соответствует следующей шкале:

Баллы	% правильных ответов	Оценка (государственная)
0,8-1	75-100	Отлично
0,5-0,7	51-75	Хорошо
0,3-0,4	25-50	Удовлетворительно
0-0,2	менее 25	Неудовлетворительно

Максимальное количество баллов представлено в таблице 2.1.

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Кадровый консалтинг и аудит».

## ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### Тестовые по разделу 1

1. *Целенаправленный процесс установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик ЧР требованиям должности или рабочего места – это*

- А) аттестация персонала
- Б) деловая оценка персонала
- В) анализ деятельности персонала
- Г) контроль деятельности персонала.

2. *К основным целям оценки ЧР НЕ относятся*

- А) определение места сотрудников организационной структуре
- Б) разработка программы развития сотрудника
- В) разработка системы менеджмента качества
- Г) определение критериев и размера оплаты труда.

3. *Анализ деятельности ЧР предполагает (выберите наиболее полный ответ)*

А) выделение основных задач, результатов, процессов, максимально полно описывающих деятельность персонала

Б) анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала

В) анализ результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала

Г) анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов.

4. «Жизненный цикл» ЧР - это

- А) основные этапы карьеры сотрудников в организации
- Б) наиболее продуктивные этапы деятельности ЧР
- В) основные этапы работы с ЧР в организации
- Г) основные этапы существования ЧР в организации.

5. Часть производственного процесса, при которой не меняются предмет, орудия труда и состав исполнителей – это

- А) рабочая операция
- Б) рабочие действия
- В) производственный процесс
- Г) бизнес-процесс.

6. Должностная инструкция – это

- А) организационно-кадровый документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника, начиная с заместителей руководителя подразделения;
- Б) организационно-кадровый документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника;
- В) организационно-кадровый документ, определяющий нормы деятельности отдельных работников;
- Г) инструкция организационно-методического характера, определяющая регламент и порядок (алгоритм) выполнения функций определенного должностного лица.

## Тестовые задания по разделу 2

1. Рабочие инструкции – это

- А) инструкции, которые используются работником для выполнения своих функций
- Б) инструкции организационно-методического характера, определяющие регламент и порядок (алгоритм) выполнения определенных должностной инструкцией функций
- В) инструкции, определяющие правила техники безопасности
- Г) это разновидность должностных инструкций для рядовых работников предприятия (исполнителей).

2. К мероприятиям по развитию ЧР **НЕ** относятся

- А) обучение, переподготовка и повышение квалификации ЧР
- Б) оценка кандидатов на вакантную должность
- В) работа с кадровым резервом
- Г) ранжирование.

3. Совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на ЧР, включая оценку ЧР, в процессе его найма, использования, развития и увольнения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности – это

- А) система оценки ЧР
- Б) технология управления ЧР
- В) ассесмент-центр
- Г) система управления ЧР.

4. К требованиям процедуры оценки ЧР **НЕ** относятся:

- А) системность
- Б) ответственность
- В) прогностичность
- Г) технологичность.

5. Диагностика ЧР – это

- А) выстроенные по определенной схеме методики (психологические, социологические и др.), направленные на получение определенных личностных и поведенческих реакций
- Б) диагностика соответствия ЧР должностным позициям
- В) методы исследования психологических особенностей ЧР

Г) изучение личностных и поведенческих реакций ЧР в специально созданных ситуациях.

**6. Аттестация кадров - это**

А) процедура определения квалификации работника и установления соответствия или несоответствия занимаемой должности

Б) процедура установления соответствия или несоответствия деятельности работника занимаемой должности

В) оценка квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности

Г) процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности.

**7. Систематизированное устное или письменное изложение наиболее важных, отличительных свойств и качеств личности или коллектива – это**

А) психограмма

Б) профессиограмма

В) характеристика

Г) аттестация.

**8. Описание системы признаков, характеризующих ту или иную профессию и включающее в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией или специальностью к работнику – это**

А) профессиограмма

Б) психограмма

В) должностная инструкция

Г) рабочая инструкция.

**9. Психологический «портрет» профессии, представленный комплексом психических качеств личности, требуемых для эффективного выполнения своих служебных обязанностей – это**

А) профессиограмма

Б) психограмма

В) должностная инструкция

Г) рабочая инструкция.

**10. Профессиограмма – это**

А) научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые позволяют ему эффективно выполнять требования профессии

Б) описание человека труда в профессии

В) психологические качества, желательные для эффективного выполнения профессиональной деятельности, общения, для профессионального роста

Г) совокупность предметных и социальных условий труда.

**11. Совокупность и структура психических и психофизиологических особенностей человека, необходимых для достижения общественно приемлемой эффективности в профессиональном труде – это**

А) профессионально важные качества

Б) профессиональный тип личности

В) профессиональное здоровье

Г) профессиональная пригодность.

**12. Такие качества личности, которые помогают человеку быстро обучаться выбранной профессии, быстро адаптироваться к рабочему месту и эффективно выполнять профессиональные функции – это**

А) профессионально важные качества

Б) профессиональный тип личности

В) профессиональное здоровье

Г) профессиональная пригодность.

### Тестовые задания по разделу 3

*1. Представления и убеждения работника (или работодателя) по поводу комплекса обязанностей, прав и ответственности работника, а также взаимодействия с другими сотрудниками, применительно к конкретно взятой социальной организации и конкретно взятой должности - это*

- А) должность
- Б) должностная инструкция
- В) рабочая инструкция
- Г) должностная позиция.

*2. Перевод сотрудников внутри компании из отдела в отдел, с одной должности на другую с целью их мотивации, профессионального развития и карьерного роста – это*

- А) продвижение персонала
- Б) ротация персонала
- В) развитие персонала
- Г) аудит персонала.

*3. Карьера – это*

А) стремление занять высокооплачиваемую должность, позволяющую пользоваться различными привилегиями в обществе

Б) результат осознанной позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанный с должностным и профессиональным ростом

- В) причина, побуждающая учиться и зарабатывать
- Г) внешний стимул, провоцирующий добиваться поставленной цели.

*4. Подразделение службы управления персоналом, целью которой является повышение эффективности процесса развития работников через выявление их сильных и слабых сторон – это*

- А) центр оценки персонала
- Б) ассесмент-центр
- В) учебный центр
- Г) центр развития персонала.

*5. Какой метод **НЕ** относится к методам оценки ЧР:*

- А) тесты на профессиональную пригодность
- Б) общие тесты способностей
- В) биографические тесты
- Г) эксперимент.

*6. Метод сбора первичной информации об изучаемом объекте путем направленного, систематического и непосредственного визуального и слухового восприятия и регистрации значимых явлений, процессов, ситуаций, подвергающихся контролю и проверке это*

- А) анкетирование
- Б) тестирование
- В) наблюдение
- Г) ранжирование.

## 2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
3	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
2	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
1	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
0	Ответы неверные или отсутствуют

### ТИПОВЫЕ СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

#### Тема 2.1. «Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР»

##### Ситуация «Надоедливый новичок»

##### Описание ситуации.

В отдел персонала пришла новая сотрудница Ирина М. Руководитель отдела познакомил ее с коллегами, провела экскурсию по офису, показала, где можно взять образцы документов, поставила задачи на неделю. Через какое-то время девушка обратилась за помощью к сотруднице отдела Юлии Д., которая подробно объяснила ей все нюансы. Через несколько часов Ирина опять спросила про то, о чем Юлия уже ей подробно рассказывала. Но, несмотря на это, Юлия спокойно повторила все сказанное, еще раз объяснила, где взять нужные документы. Через несколько дней просьбы пояснить что-либо повторились, а потом дошло до того, что Ирина стала дергать Юлию по любому самому незначительному вопросу. Однажды Юлия не выдержала и нагрубила новой сотруднице, а Ирина пожаловалась на нее руководителю, что та не помогает ей адаптироваться.

##### Контрольные вопросы.

Как должен поступить в такой ситуации руководитель? Что нужно было сделать Юлии, когда Ирина стала доставать ее постоянными вопросами?

##### Ситуация «Спасибо, но лучше я сама...»

##### Описание ситуации.

Руководитель конструкторского отдела ушла в декрет. На ее место назначили Викторию Д. В ее обязанности, помимо прочих, входила проверка отчетов и расчетов сотрудников отдела. Кроме этого, она каждый месяц должна была подавать ведомость на выплату премий. По характеру Виктория была очень ответственная и скрупулезная. Она тщательно проверяла все отчеты и расчеты сотрудников до точки. И даже зная, что некоторые из них не совершают ошибок, все равно детально изучала все данные. Это отнимало много времени, она не успевала выполнять другие обязанности и часто

оставалась допоздна. Ведущий специалист предложил ей отдать часть отчетов на проверку ему, а расчеты и чертежи главному инженеру. Но Виктория не согласилась. В итоге несколько раз подряд она не составила ведомость и сотрудники не получили премию, что ухудшило атмосферу в коллективе.

#### **Контрольные вопросы.**

Нужны ли такие скрупулезные проверки работы сотрудников? Как правильно организовать Виктории работу в отделе?

### **2.4. Рекомендации по оцениванию результатов деловой (ролевой) игры**

Максимальное количество баллов	Критерии
9-10	выставляется обучающемуся (индивидуально или как участнику группы), если содержание его деятельности полностью соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; четко организована работа по сюжету игры, присутствует вариативность в разрешении игровой ситуации, комментарии по ходу игры основываются на понятийном аппарате предметной области и иллюстрируют основные закономерности изучаемой дисциплины и ее прикладной аспект
6-7	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в основном соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет находит развитие, комментарии по ходу игры включают понятийный аппарат предметной области и отражают в основном понимание прикладного аспекта изучаемой дисциплины
3-5	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности в целом соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не детализируется, комментарии по ходу игры в небольшой степени опираются на понятийный аппарат предметной области, прикладной аспект изучаемой дисциплины представлен фрагментарно
0-2	выставляется обучающемуся (индивидуально или как сотруднику группы), если содержание его деятельности лишь частично соответствует теме, концепции, содержанию игры и принятой роли; игровой сюжет не развивается, комментарии по ходу игры отсутствуют, обучающийся не демонстрирует понимания прикладного аспекта изучаемой дисциплины

### **ТИПОВАЯ ДЕЛОВАЯ (РОЛЕВАЯ) ИГРА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

**Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации.**

«АТТЕСТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Учебная группа делится на команды по 2-3 человека.

Дайте ответ на каждый из 33 предложенных вопросов. Все вопросы подразделяются на 5 групп с максимальным числом баллов в каждой группе - 20, итого 100. Каждый вопрос - это утверждение о человеке, оцениваемое некоторым числом баллов (максимальное - указано в скобках). На основе этого числа вы ставите свой балл в пределах от 0 до этого числа (как считаете нужным).

### **Опросник**

#### **Коммуникационные навыки:**

- пишет так, что каждый может понять (3,9);
- написанные им работы редко требуют переделки (3,6);
- его выступления всегда тщательно обдуманы (2,8);
- рабочие записи всегда правильны и точны (2,7);
- умеет всегда подчеркивать основное, не утопает в подробностях (2,5);
- умеет обсуждать результаты своей работы сжато, ясно, исчерпывающе (2,3);
- умеет давать объяснения (2,2).

#### **Взаимоотношение:**

- терпелив с теми, кто обладает меньшими знаниями, чем он (4,5);
- хорошо ладит со всеми типами людей (4,4);
- уважает суждения и способности других людей (3,9);
- готов принять совет (3,6);
- прислушивается к чужой точке зрения (3,6).

#### **Мотивация:**

- готов работать сверх положенного, когда в этом есть необходимость (4,6);
- отдает все силы и способности решению поставленной перед ним задачи (3,7);
- если выдается свободное время, активно ищет работу (3,1);
- часто выполняет работу «сверх нормы» (3,1);
- не бросает работу, пока она не сделана (2,8);
- стремится выполнить задание полностью, без недоделок (2,7).

#### **Специальные навыки:**

- предпочитает вести подопечных, а не понукать их (3,6);
- умеет организовывать работу других (3,6);
- тратит время на чтение специальной литературы (3,1);
- требует серьезных доказательств, прежде чем соглашается с предложением (2,9);
- умеет применять на практике свои теоретические познания (2,4);
- умеет найти какой-либо путь для решения имеющейся проблемы (2,4);
- умеет разбить сложную проблему на сравнительно простые части (2,0).

#### **Самостоятельность:**

- не выбивается из колеи при неожиданностях в работе (3,8);
- не выводится из душевного равновесия такими факторами, как рабочая перегрузка, жесткие сроки и т.д. (3,8);
- не избегает решений и не колеблется при их принятии (2,5);
- решает проблемы сам, не просит об этом других (2,2);
- замечания и несерьезные упреки переносит легко (2,2);
- не боится задавать вопросы (2,1);
- опирается на свое собственное суждение там, где это возможно и разумно (1,9);
- готов признать ошибку, если в самом деле допустил ее (1,5).

#### **Подведение итогов:**

Просуммируйте полученное количество баллов по группам и найдите общую сумму. Количество набранных баллов и их сопоставление с мнением группы позволяет судить об основных качествах студента. Сравните результаты: найдите средние значения результатов по группам качеств и среднее значение общей суммы среди членов группы и соотнесите их с результатами аттестуемого.

## 2.5. Рекомендации по оцениванию вопросов для коллоквиума

Максимальное количество баллов	Критерии
3	Выставляется обучающемуся, если он определяет рассматриваемые понятия раздела или темы учебной дисциплины четко и полно, приводя соответствующие примеры.
2	Выставляется обучающемуся, если он допускает отдельные погрешности в ответе, но в целом демонстрирует знание и владение содержанием раздела (темы) учебной дисциплины
1	Выставляется обучающемуся, если он обнаруживает пробелы в знаниях материала раздела или темы учебной дисциплины

## ТИПОВЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ КОЛЛОКВИУМА ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Вопросы к коллоквиуму по теме 2.2. «Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР»

1. Современные технологии деловой оценки персонала.
2. Сравнительный анализ методов деловой оценки персонала.
3. Сущность биографических методов оценки.
4. Технология метода наблюдения.
5. Технология проведения анкетирования и личностных опросников.
6. Интервью как метод оценки ЧР.
7. Сущность метода контрольных карт.
8. Сущность метода критических случаев. Развивающий потенциал современных оценочных технологий.

## 2.6. Рекомендации по оцениванию самостоятельной работы обучающихся (доклады).

Максимальное количество баллов	Критерии
3-4	<ul style="list-style-type: none"><li>- полное раскрытие темы;</li><li>- указание точных названий обсуждаемых явлений, знание современного состояния проблемы;</li><li>- правильная формулировка понятий и категорий;</li><li>- самостоятельность ответа, умение вводить и использовать классификации и квалификации, анализировать и делать собственные выводы по рассматриваемой теме;</li><li>- использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.</li></ul>
2	<ul style="list-style-type: none"><li>- недостаточно полное раскрытие темы;</li><li>- несущественные ошибки в определении понятий, категорий и т.п., кардинально не меняющих суть изложения;</li><li>- репродуктивность ответа: отсутствие самостоятельного анализа и оценочных суждений;</li></ul>

	- недостаточное использование материалов современной отечественной и зарубежной литературы и иных материалов и др.
1	- отражение лишь общего направления темы; - наличие достаточного количества несущественных или одной-двух существенных ошибок в определении понятий и категорий и т.п.; - неспособность осветить современное состояние проблемы
0	- содержание темы не раскрыто; - большое количество существенных ошибок; - отсутствие умений и навыков, обозначенных выше в качестве критериев выставления положительных оценок др.

### **ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

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
11. Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте.
12. Роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.
13. Понятия «оценка» и «аттестация» ЧР.
14. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки ЧР.
15. Понятие валидности оценочного метода.
16. Цели и задачи оценки ЧР. Функции оценки ЧР.
17. Основные принципы оценки ЧР. Классификация систем оценки ЧР.
18. Структура процедуры оценки ЧР.
19. Выбор целей оценки.
20. Выбор объектов и субъектов оценки.
21. Определение оценочных критериев в системе оценки ЧР.
22. Виды оценочных методик.
23. Основные правила выбора метода оценки ЧР.
24. Общие проблемы процедур оценки в современных организациях.
25. Проблема эффективности оценочных методик.
26. Сопrotивление оценке ЧР со стороны сотрудников.
27. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.
28. Проблемы оценки управленческого персонала.
29. Биографические методы оценки.
30. Метод наблюдения.
31. Анкетирование и личностные опросники.
32. Сущность и основные этапы проведения интервью.
33. Виды интервью и правила их проведения.
34. Метод контрольных карт.
35. Метод критических случаев.

## 2.7. Рекомендации по оцениванию индивидуальных заданий (рефератов)

Максимальное количество баллов	Критерии
5	Выставляется обучающемуся, если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
4	Выставляется обучающемуся, если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
2-1	Выставляется обучающемуся, если в работе обучающегося проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0-1	Выставляется обучающемуся, если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

Реферат оценивается по уровню сформированности компетенции обучающихся в конце каждого раздела.

### ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

Разделы, темы	Тематика докладов
<b>Раздел 1. Технология проведения процедуры оценки человеческих ресурсов</b>	
Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в	- Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте. - Роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.

Разделы, темы	Тематика докладов
кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Понятия «оценка» и «аттестация» ЧР.</li> <li>- Понятия субъекта, объекта, Критерия и системы оценки ЧР.</li> <li>- Понятие валидности оценочного метода.</li> <li>- Цели оценки ЧР.</li> <li>- Задачи оценки ЧР.</li> <li>- Функции оценки ЧР.</li> <li>- Основные принципы оценки ЧР.</li> <li>- Классификация систем оценки ЧР.</li> </ul>
Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Структура процедуры оценки ЧР.</li> <li>- Выбор целей оценки.</li> <li>- Выбор объектов и субъектов оценки.</li> </ul>
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Определение оценочных критериев в системе оценки ЧР.</li> <li>- Виды оценочных методик.</li> <li>- Основные правила выбора метода оценки ЧР.</li> </ul>
<b>Раздел 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки и методы оценки человеческих ресурсов</b>	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Общие проблемы процедур оценки в современных организациях.</li> <li>- Проблема эффективности оценочных методик.</li> <li>- Сопротивление оценке ЧР со стороны сотрудников.</li> <li>- Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.</li> <li>- Проблемы оценки управленческого персонала.</li> </ul>
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Биографические методы оценки.</li> <li>- Метод наблюдения.</li> <li>- Анкетирование и личностные опросники.</li> <li>- Сущность и основные этапы проведения интервью.</li> <li>- Виды интервью и правила их проведения.</li> <li>- Метод контрольных карт.</li> <li>- Метод критических случаев.</li> <li>- Сущность ранжирования.</li> <li>- Прямое, чередующееся, альтернативное ранжирование, парное сравнение.</li> <li>- Метод заданного распределения и его особенности.</li> <li>- Балльный метод оценки.</li> <li>- Метод коэффициентов.</li> <li>- Метод дневников.</li> <li>- Сущность метода эталона.</li> <li>- Оценка ЧР методом шкалирования.</li> <li>- Метод вынужденного выбора.</li> <li>- Метод поведенческих рейтинговых шкал.</li> <li>- Описательный метод.</li> </ul>
<b>Раздел 3. Технологии современных методов оценки человеческих ресурсов</b>	
Тема 3.1. Технологии методов «ассесмент-центр», управления по целям и в рамках системы	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Метод оценки ЧР «ассесмент-центр».</li> <li>- Схема проведения оценки ЧР методом «ассесмент-центр».</li> <li>- Сферы применения «ассесмент-центра».</li> <li>- Метод управления по целям.</li> <li>- Сферы применения метода управления по целям.</li> <li>- Технология оценки ЧР с помощью системы сбалансированных показателей (ССП).</li> </ul>

Разделы, темы	Тематика докладов
сбалансированных показателей	- Система КРІ для службы управления персоналом.
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы	- «360-градусная» аттестация. - Сфера применения и недостатки оценки ЧР методом «360 градусов». - Метод оценки ЧР по компетенциям. - Элементы, входящие в описание модели компетенций. - Автоматизированные методы оценки ЧР. - Преимущества и недостатки автоматизированных методов оценки.
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР	- Физиогномика. - Графология. - Оценка по группе крови. - Метод оценки на полиграфе. - Цели и задачи психологических методов оценки. - Виды психологических тестов. - Тесты способностей. - Когнитивные тесты. - Проективные методы оценки.

## ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ С ОЦЕНКОЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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
11. Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте.
12. Роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.
13. Понятия «оценка» и «аттестация» ЧР.
14. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки ЧР.
15. Понятие валидности оценочного метода.
16. Цели и задачи оценки ЧР. Функции оценки ЧР.
17. Основные принципы оценки ЧР. Классификация систем оценки ЧР.
18. Структура процедуры оценки ЧР.
19. Выбор целей оценки.
20. Выбор объектов и субъектов оценки.
21. Определение оценочных критериев в системе оценки ЧР.
22. Виды оценочных методик.
23. Основные правила выбора метода оценки ЧР.
24. Общие проблемы процедур оценки в современных организациях.
25. Проблема эффективности оценочных методик.
26. Соппротивление оценке ЧР со стороны сотрудников.
27. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.
28. Проблемы оценки управленческого персонала.

29. Биографические методы оценки.
30. Метод наблюдения.
31. Анкетирование и личностные опросники.
32. Сущность и основные этапы проведения интервью.
33. Виды интервью и правила их проведения.
34. Метод контрольных карт.
35. Метод критических случаев.
36. Сущность ранжирования.
37. Прямое, чередующееся, альтернативное ранжирование, парное сравнение.
38. Метод заданного распределения и его особенности.
39. Балльный метод оценки.
40. Метод коэффициентов.
41. Метод дневников.
42. Сущность метода эталона.
43. Оценка ЧР методом шкалирования.
44. Метод вынужденного выбора.
45. Метод поведенческих рейтинговых шкал.
46. Описательный метод.
47. Метод оценки ЧР «ассесмент-центр».
48. Схема проведения оценки ЧР методом «ассесмент-центр».
49. Сферы применения «ассесмент-центра».
50. Метод управления по целям.
51. Сферы применения метода управления по целям.
52. Технология оценки ЧР с помощью системы сбалансированных показателей (ССП).
53. Система КРІ для службы управления персоналом.
54. «360-градусная» аттестация.
55. Сфера применения и недостатки оценки ЧР методом «360 градусов».
56. Метод оценки ЧР по компетенциям.
57. Элементы, входящие в описание модели компетенций.
58. Автоматизированные методы оценки ЧР.
59. Преимущества и недостатки автоматизированных методов оценки.
60. Физиогномика.
61. Графология.
62. Оценка по группе крови.
63. Метод оценки на полиграфе.
64. Цели и задачи психологических методов оценки.
65. Виды психологических тестов.
66. Тесты способностей.
67. Когнитивные тесты.
68. Проективные методы оценки.

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.08 «Технологии оценки человеческих ресурсов»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом  
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»  
Составитель: Лошинская Е.Н., канд. гос. упр., доцент  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Технологии оценки человеческих ресурсов» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Технологии оценки человеческих ресурсов» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:  
Доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда,  
канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник