

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

**Оценочные материалы по дисциплине (модулю)**

дисциплина

*Оценка персонала*

**Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.04**

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

**38.03.03**

код

**Управление персоналом**

наименование направления

Программа

**Управление персоналом**

Форма обучения

**Заочная**

Для поступивших на обучение в  
**2020 г.**

Разработчик (составитель)

*к.с.н., доцент*

**Ягодина А. Р.**

ученая степень, должность, ФИО

<b>1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы .....</b>	<b>6</b>
<b>3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....</b>	<b>9</b>

**1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Результаты обучения по дисциплине (модулю)	Показатели и критерии оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю)				Вид оценочного средства
		1	2	3	4	
		<b>неуд.</b>	<b>удовл.</b>	<b>хорошо</b>	<b>отлично</b>	
Знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике (ПК-3)	1 этап: Знания	Отсутствие навыков	Имеет первичные навыки расчета потребности в персонале	Владеет методикой расчета потребности в персонале, определения уровня эффективности управления персоналом.	Способен к саморазвитию. Владеет методикой расчета потребности в персонале, определения уровня эффективности управления персоналом, расчета основных показателей состояния и динамики персонала организации и эффективности его использования;	Устный опрос Контрольная работа Тестирование
	2 этап: Умения	Отсутствие знаний	Имеет общие представления о кадровом обеспечении персоналом	Имеет хорошие предметные знания в области кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание	Знает сущность кадрового обеспечения персоналом, задачи и содержание анализа работы и кадрового	Устный опрос Контрольная работа Тестирование

				анализа работы и кадрового потенциала, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала	потенциала, планирование потребности в персонале, технологии подбора, отбора и высвобождения персонала	
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Отсутствие умений	Умеет только обобщать имеющийся материал по проблемам управления персоналом	Умеет систематизировать и обобщать материал по проблемам управления персоналом	Умеет систематизировать, обобщать, анализировать фактический материал по проблемам управления персоналом	Устный опрос, Контрольная работа Тестирование
Знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять	1 этап: Знания	Не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки	Показывает знания только основного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки	Твердо знает материал, грамотно по существу его излагает, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов	Прочно усвоил программный материал, последовательно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой.	Устный опрос Контрольная работа Тестирование
	2 этап: Умения	Имеет первичные навыки использования	владеет в основном навыками использования	Владеет навыками использования нормативной и	Владеет навыками использования нормативной и	Контрольная работа

<p>технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов</p>		<p>законодательных актов в области . аттестации персонала и текущей деловой оценки</p>	<p>нормативных актов в организации аттестации персонала и текущей деловой оценки Способен к саморазвитию.</p>	<p>правовой литературы в области аттестации персонала и текущей деловой оценки</p>	<p>правовой литературы в области аттестации персонала и текущей деловой оценки</p>	
<p>текущей деловой оценки различных категорий персонала (ПК-7)</p>	<p>3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)</p>	<p>Умеет использовать только основные законодательные акты в сфере оценки персонала</p>	<p>Умеет работать с законодательными и нормативными актами в сфере аттестации персонала и текущей деловой оценки</p>	<p>Умеет использовать нормативно-правовые акты для принятия решений в области аттестации персонала и текущей деловой оценки</p>	<p>Умеет использовать нормативно-правовые акты для принятия решений в области аттестации персонала и текущей деловой оценки</p>	<p>Устный опрос Контрольная работа Тестирование</p>

## **2. Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК -3 на этапе «Знания»

Охарактеризуйте следующие группы субъектов по отношению к объекту оценки: высшее руководство;

1. непосредственный начальник/прямой руководитель (линейный менеджер);
2. коллеги (работники, занимающие одну должностную ступень с объектом оценки);
3. сам работник (самооценка);
4. контрагенты (обслуживаемые клиенты, партнеры по бизнесу из смежных органи-заций и т. д.);
5. лица, участвующие в том же бизнес-процессе;
6. эксперты.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК -7 на этапе «Знания»

Примерная тематика контрольных работ

1. Дополнительность в применении методов оценки персонала.
2. Нетрадиционные методы оценки персонала.
3. Роль психологической службы в организации оценки персонала.
4. Применение информационных технологий при найме, оценке и отборе персо-нала.
5. Оценка персонала и социальное развитие организации.
6. Системный подход к организации оценки персонала.
7. Возможности компетентностного подхода в оценке персонала.
8. Зарубежный опыт организации рекрутмента.
9. Отечественный рекрутмент: состояние и перспективы.
10. Этические аспекты оценки персонала.
11. Коммуникативный аспект оценки персонала.
12. Значение деловой оценки для формирования мотивации персонала.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК -3 на этапе «Умения»

Охарактеризуйте субъекты оценки:

1. - по иерархической подчиненности (руководители, подчиненные, коллеги);
2. - по количеству участников (коллективные и индивидуальные);
3. - по отношению к организации (внешние и внутренние);

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК -7  
на этапе «Умения»

Охарактеризуйте субъекты оценки

4. - по степени специализации в процессе оценки (специализированные и неспециализированные,
5. в обязанности которых не входят непосредственно функции оценки персонала);
6. - по степени формальной организованности (организационно оформленные и не-формальные).

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК -3  
на этапе «Владения»

Охарактеризуйте методы оценки персонала на примере конкретной организации (возмо-жен анализ на примере организации, в которой работает слушатель либо на основе двух-трех научных публикаций в журналах по управлению персоналом за последние три года).

Примерная тематика рефератов, докладов

13. Факторы повышения эффективности использования результатов, полученных при оценке персонала.
14. Сопротивление сотрудников внедрению системы оценки персонала: причины и пути преодоления.
15. Методики оценки личных качеств персонала.
16. Методики оценки знаний и компетенций персонала.
17. Нормативно-правовые основы проведения аттестации персонала.
18. Алгоритмы выбора технологий оценки персонала.
19. Направления повышения качества оценки персонала.
20. Внедрение системы управления по целям в российских условиях.
21. Роль оценки персонала в создании резерва выдвижения.
22. Оценка персонала как составляющая инвестиционного подхода к человеческим ресурсам.
23. Метод кейсов в оценке персонала.
24. Возможности оценки персонала в формировании корпоративной культуры.

25. Технология Центра развития в деловой оценке персонала.

Тесты для оценки уровня сформированности компетенции ПК -7  
на этапе «Владения»

1. Метод сбора данных, который предполагает самостоятельное заполнение респондентом анкеты и последующий ее возврат интервьюеру – это:

- анкетирование;
- ранжирование;
- тестирование.

2. Какой метод не относится к методам оценки персонала

- тесты на профессиональную пригодность ;
- общие тесты способностей;
- биографические тесты;
- эксперимент.

3. Высокая производительность и качество труда, их соотношение с усилиями, которое человек затратил для их достижения – это:

- результативность профессиональной деятельности;
- эффективность профессиональной деятельности;
- качество профессиональной деятельности.

4. К требованиям процедуры оценки персонала НЕ относятся:

- системность;
- ответственность;
- прогностичность.

Вопросы к экзамену

1. Оценка персонала: понятие, функции, виды оценки.
2. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом.
3. Профиль должности.
4. Построение модели компетенций.
5. Современные технологии поиска и подбора персонала.
6. Тестовые методики оценки персонала.
7. Правила проведения интервью.
8. Психологическое интервью.
9. Биографическое интервью.

10. Профессиональное интервью.
11. Интервью по компетенциям.
12. Применение контент-анализа при оценке резюме.
13. Экспресс-оценка при найме персонала.
14. Значение невербальных средств коммуникации при найме персонала.
15. Оценка персонала как средство контроля персонала.
16. Роль оценки персонала в формировании кадрового резерва организации.
17. Текущая деловая оценка персонала: понятие и задачи.
18. Этапы проведения текущей деловой оценки персонала.
19. Технология экспертных оценок в деловой оценке персонала.
20. Структурированное интервью как средство деловой оценки персонала.
21. Применение методики Ассесмент-центра при проведении деловой оценки персонала.
22. Метод «оценка 360°» в проведении деловой оценки персонала.
23. Тестирование и анкетирование в деловой оценке персонала.
24. Применение методики Ключевых показателей эффективности в деловой оценке персонала.
25. Аттестация персонала как вид деловой оценки.
26. Метод стандартных оценок при проведении аттестации персонала.
27. Сравнительный метод как средство аттестации персонала.
28. Применение метода Управления посредством постановки целей при проведении аттестации персонала.
29. Использование оценки персонала при организации обучения персонала.
30. Комплексность и системность в проведении оценки персонала.

**3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
<b>Раздел 1</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
<b>Раздел 2</b>				
<b>Текущий контроль</b>				
1. Устный опрос	5	3	0	15
2. Тестирование	5	1	0	5
<b>Рубежный контроль</b>				
1. Письменная контрольная работа	15	1	0	15
<b>Поощрительные баллы</b>				<b>10</b>
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
<b>Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)</b>				
1. Посещение лекционных занятий			<b>0</b>	<b>-6</b>
2. Посещение практических занятий			<b>0</b>	<b>-10</b>
<b>Итоговый контроль</b>				
Экзамен	30		0	30

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%.

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене и дифференцированном зачете выставляется оценка:

- отлично – при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо – при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно – при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно – при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.
- Критерии оценки контрольной работы

Оценка «зачтено» ставится, если контрольная работа соответствует заданию; выполнена на высоком теоретическом уровне; правильно оформлена; материал изложен конкретно, четко, грамотно, в полном объеме со ссылкой на законодательные и нормативно-правовые акты. Студент владеет материалом и может обосновать представленные выводы.

Оценка «не зачтено» ставится, если контрольная работа не соответствует заданию низкий теоретический уровень; отсутствует конкретность, четкость и грамотность изложения материала; оформление не соответствует требованиям. Студент не владеет материалом и не может обосновать представленные выводы.

Результаты обучения по дисциплине (модулю) у обучающихся оцениваются по итогам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

Рейтинговый балл =  $k \times$  Максимальный балл,

где  $k = 0,2$  при уровне освоения «неудовлетворительно»,  $k = 0,4$  при уровне освоения «удовлетворительно»,  $k = 0,8$  при уровне освоения «хорошо» и  $k = 1$  при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На экзамене выставляется оценка:

- отлично - при накоплении от 80 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- хорошо - при накоплении от 60 до 79 рейтинговых баллов,
- удовлетворительно - при накоплении от 45 до 59 рейтинговых баллов,
- неудовлетворительно - при накоплении менее 45 рейтинговых баллов.

При получении на экзамене оценок «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», на зачёте оценки «зачтено» считается, что результаты обучения по дисциплине (модулю) достигнуты и компетенции на этапе изучения дисциплины (модуля) сформированы.