МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Самарский государственный технический университет»
(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:
Первый проректор-проректор по учебной работе
_____ / Д.Е. Овчинников
"_____" _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01.03 «Оценка результативности персонала»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2024
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

Самара 2024

Б1.В.01.03 «Оценка результативности персонала»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 367 от 08.04.2015 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Доцент, кандидат экономических наук	К.В Кузьмина
(должность, степень, ученое звание)	(ФИО)
Заведующий кафедрой	О.С. Чечина, доктор экономических наук, профессор
	(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета факультета / института (или учебно-методической комиссии)	П.Г Лабзина, кандидат педагогических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)
Руководитель образовательной программы	А.В. Васильчиков, доктор экономических наук, доцент
	(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 7
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся 10
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий 11
4.1 Содержание лекционных занятий 11
4.2 Содержание лабораторных занятий 11
4.3 Содержание практических занятий 11
4.4. Содержание самостоятельной работы 12
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю) 13
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения 13
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем 13
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю) 14
9. Методические материалы 15
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) 16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Уметь Формулировать, анализировать, обосновывать современные тенденции
		ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	Уметь Обобщать, критически оценивать существующие передовые практики
		ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий и права
	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом	Уметь Использовать методы и инструментарий кадрового консалтинга
		ОПК-2.2 Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач	Уметь Проводить аудит кадровых процессов

		ОПК-2.3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	Уметь Применять комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований
	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	Уметь Понимать механизмы, инструменты формирования кадровой политики
		ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Уметь инструментарием проведения анализа кадровой политики
		ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	Уметь Формулировать статистически обоснованные выводы
		ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Уметь Применять современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала
		ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Уметь Формулировать и формализовать задачи развития системы и технологий управления персоналом
	ПК-4 Способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	ПК-4.1 Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал	Уметь Формировать и контролировать бюджет затрат на персонал
		ПК-4.2 Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	Уметь Разрабатывать мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал

		ПК-4.3 Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	Уметь Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации
	ПК-7 Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности	ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	Уметь Понимать основное содержание экономических методов управления персоналом
		ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	Уметь Демонстрировать способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом
		ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	Уметь Демонстрировать способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа
		ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	Уметь Разрабатывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом
Универсальные компетенции			
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Уметь Анализировать проблемную ситуацию как систему
		УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	Уметь Определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Уметь Критически оценивать надежность источников информации

		УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	Уметь Разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **вариативная часть**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ОПК-1	Бюджетирование управления персоналом; Контроллинг персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками; Учебная практика: научно-исследовательская практика	Кадровый консалтинг и аудит; Мастерская инноваций (проектная мастерская); Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Разработка стратегии управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы	Антикризисное управление персоналом; Инженерное предпринимательство; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: педагогическая практика; Производственная практика: преддипломная практика; Современные методы социологических исследований; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы

ОПК-2	Контроллинг персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Управление кадровыми рисками; Учебная практика: научно-исследовательская практика	Кадровый консалтинг и аудит; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: педагогическая практика; Производственная практика: преддипломная практика; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
ОПК-3	Бюджетирование управления персоналом; Контроллинг персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные проблемы управления персоналом; Социальная политика государства и управление социальным развитием организации; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала	Кадровый консалтинг и аудит; Разработка стратегии управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы	Антикризисное управление персоналом; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Современные методы социологических исследований; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

ПК-1	Контроллинг персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Современные проблемы управления персоналом; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала; Учебная практика: научно-исследовательская практика	Кадровый консалтинг и аудит; Разработка стратегии управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Формирование команды	Антикризисное управление персоналом; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
ПК-4	Бюджетирование управления персоналом; Контроллинг персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Технологии управления развитием персонала	Кадровый консалтинг и аудит; Разработка стратегии управления персоналом	Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом
ПК-7	Бюджетирование управления персоналом; Контроллинг персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками	Кадровый консалтинг и аудит; Разработка стратегии управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Формирование команды	Антикризисное управление персоналом; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: преддипломная практика; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

УК-1	Бюджетирование управления персоналом; Контроллинг персонала; Производственная практика: профессиональная практика; Развитие систем менеджмента качества; Современные проблемы управления персоналом; Теория и практика кадровой политики государства и организации; Теория организации и организационного проектирования; Теория эмоционального интеллекта; Технологии управления развитием персонала; Управление кадровыми рисками; Учебная практика: научно-исследовательская практика	Кадровый консалтинг и аудит; Мастерская инноваций (проектная мастерская); Организация научно-исследовательской и педагогической деятельности в области информационных технологий; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Разработка стратегии управления персоналом; Стратегическое управление человеческими ресурсами фирмы; Формирование команды	Инженерное предпринимательство; Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений; Оценка экономической и социальной эффективности совершенствования управления персоналом; Оценка эффективности службы управления персоналом; Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы); Производственная практика: педагогическая практика; Производственная практика: преддипломная практика; Современные методы социологических исследований; Современные подходы к проектированию рабочих мест; Современные проблемы управления персоналом государственной и муниципальной службы; Функционально-стоимостной анализ системы и технологии управления персоналом

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	3 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	4	4
Практические занятия	4	4
Внеаудиторная контактная работа, КСР	2	2
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	62	62
написание рефератов	15	15
подготовка к зачету	12	12
подготовка к практическим занятиям	20	20
составление конспектов	15	15
Контроль	4	4

Итого: час	72	72
Итого: з.е.	2	2

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Методы оценки управленческого персонала	0	0	2	30	32
2	Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании	0	0	2	32	34
	КСР	0	0	0	0	2
	Контроль	0	0	0	0	4
	Итого	0	0	4	62	72

4.1 Содержание лекционных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	**Содержание практического занятия** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				
1	Методы оценки управленческого персонала	Тема Критерии оценки.	Критерии оценки должны соответствовать целям организации, содержанию работы и удовлетворять стремлению сотрудников быть успешными. Критерии могут быть выражены в виде количественных, временных, финансовых показателей, качественной оценки, соблюдения процедур, исполнения и т. п., могут быть представлены через позитивные или негативные показатели. Принцип полноты и достаточности в выборе критериев оценки конкретных категорий персонала.	2

2	Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании	Тема Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест.	Цели процесса оценки и аттестации персонала. Организация процесса оценки и аттестации персонала. Проведение оценки и аттестации персонала. Подведение итогов оценки и аттестации персонала. Организация и проведение аттестации рабочих мест. Результаты аттестации рабочих мест. Взаимосвязь результатов аттестации рабочих мест с результатами оценки и аттестации персонала.	2
			Итого за семестр:	**4**
			Итого:	**4**

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	**Вид самостоятельной работы**	**Содержание самостоятельной работы** (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	**Количество часов**
3 семестр			
Методы оценки управленческого персонала	Подготовка к практическому занятию. Реферат. Конспект.	Понятие традиционных методов оценки и аттестации персонала. Количественные методы оценки. Сравнительные методы. Оценка лояльности сотрудников. Оценка по методу черт. Оценка на основе анализа труда. Функциональная оценка. Методика определения стиля руководства. Оценка по результатам деятельности коллектива. Метод анализа структуры управленческой деятельности. Целевой метод оценки. Глубинные интервью.	30
Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании	Подготовка к практическому занятию. Реферат. Конспект.	Цели и задачи аттестации рабочих мест. Организация и проведение аттестации рабочих мест. Результаты аттестации рабочих мест. Взаимосвязь результатов аттестации рабочих мест с результатами оценки и аттестации персонала. Понятие компетенции и ее виды. Уровни компетенций. Практика применения модели компетенций на основе оценки «360 градусов». Метод перекрестной социометрической оценки. Электронный центр оценки персонала. Принципы построения электронной оценки персонала. Варианты построения электронного центра оценки персонала.	32
		Итого за семестр:	**62**
		Итого:	**62**

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Кибанов, А.Я. Управление персоналом : учеб. пособие / А. Я. Кибанов .- 5-е изд., стер..- М., Кнорус, 2015.- 201 с.	Книжный фонд
2	Управление персоналом: теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала : учеб.-практ. пособие / А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров, И. А. Федорова ; под ред. А. Я. Кибанова; Государственный университет управления.- М., Проспект, 2015.- 75 с.	Книжный фонд
3	Чечина, О.С. Современные технологии подбора и оценки персонала : Практикум / О.С.Чечина,Н.Н.Сатонина,А.В.Гагаринский;Гос.образоват.учреждение высш.проф.образования Самар.гос.техн.ун-т.- Самара, 2009.- 144 с.	Книжный фонд
Дополнительная литература		
4	Альбитер, Л.М. Основы управления персоналом : учеб. пособие / Л. М. Альбитер, Н. Н. Сатонина, О. С. Чечина; Самар.гос.техн.ун-т .- 2-е изд.,доп. и перераб.- Самара, 2014.- 218 с.	Книжный фонд
5	Сатонина, Н.Н. Подбор и оценка персонала : Учеб.пособие / Н.Н.Сатонина,О.С.Чечина;Гос.образоват.учреждение высш.проф.образования Самар.гос.техн.ун-т.- Самара, 2009.- 181 с.	Книжный фонд
6	Управление персоналом: теория и практика.Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учеб.-практ. пособие / Е. А. Митрофанова, Л. В. Ивановская ; под ред. А. Я. Кибанова; Гос.ун-т упр..- М., Проспект, 2017.- 65 с.	Книжный фонд

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной ин-формационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Windows XP Professional операционная система	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (полные тексты научных статей из журналов)	http://cyberleninka.ru/search	Ресурсы открытого доступа
2	POLPRED.COM - лучшие статьи информагентств и деловой прессы	http://polpred.com/news/	Ресурсы открытого доступа
3	Правительство Самарской области	http://www.samregion.ru/	Ресурсы открытого доступа
4	Сервер органов государственной власти "Официальная Россия"	http://www.gov.ru/	Ресурсы открытого доступа
5	Электронная библиотека РФФИ	http://www.rfbr.ru/rffi/ru/	Ресурсы открытого доступа
6	Научная сеть	http://nature.web.ru/	Ресурсы открытого доступа
7	Русская виртуальная библиотека	http://www.rvb.ru/	Ресурсы открытого доступа
8	Корпоративный менеджмент	http://www.cfin.ru/	Ресурсы открытого доступа
9	ВОИС - Всемирная организация интеллектуальной собственности	http://www.wipo.int/portal/ru/	Ресурсы открытого доступа
10	ИНИОН - Институт научной информации по общественным наукам	http://www.inion.ru/	Ресурсы открытого доступа
11	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Практические занятия

аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук), программное обеспечение: MS Excel, MS Word;

аудитория, оснащенная учебной мебелью: столы, стулья для обучающихся; стол, стул для преподавателя.

Самостоятельная работа

компьютерный класс, оснащенный компьютерами с доступом и Интернет и обеспечивающие доступ в электронно-информационную образовательную среду СамГТУ;

презентационная техника (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентационные материалы);

пакеты ПО общего назначения (MS Excel, MS Word;

материально-техническое обеспечение НТБ СамГТУ;

ресурсы УИТ СамГТУ.

9. Методические материалы

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к

учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.01.03 «Оценка результативности персонала»

Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.01.03 «Оценка результативности персонала»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление персоналом
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2024
Институт / факультет	Институт инженерно-экономического и гуманитарного образования
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика промышленности и производственный менеджмент"
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	Уметь Формулировать, анализировать, обосновывать современные тенденции
		ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	Уметь Обобщать, критически оценивать существующие передовые практики
		ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	Уметь Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий и права
	ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом	Уметь Использовать методы и инструментарий кадрового консалтинга
		ОПК-2.2 Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач	Уметь Проводить аудит кадровых процессов

		ОПК-2.3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	Уметь Применять комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований
	ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	Уметь Понимать механизмы, инструменты формирования кадровой политики
		ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	Уметь инструментарием проведения анализа кадровой политики
		ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	Уметь Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-1 Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	Уметь Формулировать статистически обоснованные выводы
		ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	Уметь Применять современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала
		ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	Уметь Формулировать и формализовать задачи развития системы и технологий управления персоналом
	ПК-4 Способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение	ПК-4.1 Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал	Уметь Формировать и контролировать бюджет затрат на персонал
		ПК-4.2 Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	Уметь Разрабатывать мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал

		ПК-4.3 Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	Уметь Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации
	ПК-7 Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности	ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	Уметь Понимать основное содержание экономических методов управления персоналом
		ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	Уметь Демонстрировать способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом
		ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	Уметь Демонстрировать способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа
		ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	Уметь Разрабатывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом
Универсальные компетенции			
Системное и критическое мышление	УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий	УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	Уметь Анализировать проблемную ситуацию как систему
		УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	Уметь Определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации
		УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	Уметь Критически оценивать надежность источников информации

		УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	Уметь Разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Методы оценки управленческого персонала				
ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	**Уметь** Формулировать, анализировать, обосновывать современные тенденции	тесты	Да	Нет
ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	**Уметь** Обобщать, критически оценивать существующие передовые практики	тесты	Да	Нет
ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	**Уметь** Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий и права	тесты	Да	Нет
ОПК-2.1 Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом	**Уметь** Использовать методы и инструментарий кадрового консалтинга	тесты	Да	Нет
ОПК-2.2 Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач	**Уметь** Проводить аудит кадровых процессов	тесты	Да	Нет
ОПК-2.3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	**Уметь** Применять комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований	тесты	Да	Нет
ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	**Уметь** Понимать механизмы, инструменты формирования кадровой политики	тесты	Да	Нет

ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	**Уметь** инструментарием проведения анализа кадровой политики	тесты	Да	Нет
ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	**Уметь** Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику	тесты	Да	Нет
ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	**Уметь** Формулировать статистически обоснованные выводы	тесты	Да	Нет
ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	**Уметь** Применять современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала	тесты	Да	Нет
ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	**Уметь** Формулировать и формализовать задачи развития системы и технологий управления персоналом	тесты	Да	Нет
ПК-4.1 Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал	**Уметь** Формировать и контролировать бюджет затрат на персонал	тесты	Да	Нет
ПК-4.2 Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	**Уметь** Разрабатывать мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	тесты	Да	Нет
ПК-4.3 Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	**Уметь** Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	тесты	Да	Нет
ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	**Уметь** Понимать основное содержание экономических методов управления персоналом	тесты	Да	Нет
ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	**Уметь** Демонстрировать способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	тесты	Да	Нет
ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	**Уметь** Демонстрировать способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	тесты	Да	Нет
ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	**Уметь** Разрабатывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	тесты	Да	Нет
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	**Уметь** Анализировать проблемную ситуацию как систему	тесты	Да	Нет

УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	**Уметь** Определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации	тесты	Да	Нет
УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	**Уметь** Критически оценивать надежность источников информации	тесты	Да	Нет
УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	**Уметь** Разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации	тесты	Да	Нет
Организация процесса оценки и аттестации персонала в компании				
ОПК-1.1 Использует при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права	**Уметь** Формулировать, анализировать, обосновывать современные тенденции	тесты	Да	Нет
ОПК-1.2 Обобщает, критически оценивает существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом	**Уметь** Обобщать, критически оценивать существующие передовые практики	тесты	Да	Нет
ОПК-1.3 Формулирует, анализирует, обосновывает современные тенденции, проблемы управления персоналом и смежных областей	**Уметь** Использовать при решении профессиональных задач знания экономической, организационной, управленческой, социологической теорий и права	тесты	Да	Нет
ОПК-2.1 Использует методы и инструментарий кадрового консалтинга для проведения исследований в системе управления персоналом	**Уметь** Использовать методы и инструментарий кадрового консалтинга	тесты	Да	Нет
ОПК-2.2 Проводит аудит кадровых процессов, выявляет, формулирует проблемы при решении управленческих и исследовательских задач	**Уметь** Проводить аудит кадровых процессов	тесты	Да	Нет
ОПК-2.3 Применяет комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований для разработки рекомендаций в системе управления персоналом	**Уметь** Применять комплексный подход к сбору, обработке и анализу результатов исследований	тесты	Да	Нет
ОПК-3.1 Понимает механизмы, инструменты формирования кадровой политики на уровне государства и организации	**Уметь** Понимать механизмы, инструменты формирования кадровой политики	тесты	Да	Нет

ОПК-3.2 Владеет инструментарием проведения анализа кадровой политики организации и методами ее формирования	**Уметь** инструментарием проведения анализа кадровой политики	тесты	Да	Нет
ОПК-3.3 Разрабатывает и внедряет эффективную кадровую политику организации	**Уметь** Разрабатывать и внедрять эффективную кадровую политику	тесты	Да	Нет
ПК-1.1 Формулирует статистически обоснованные выводы из оценки человеческий потенциал персонала	**Уметь** Формулировать статистически обоснованные выводы	тесты	Да	Нет
ПК-1.2 Применяет современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала и организации в целом	**Уметь** Применять современные методы при оценке интеллектуального капитала персонала	тесты	Да	Нет
ПК-1.3 Формулирует и формализует задачи развития системы и технологий управления персоналом организации	**Уметь** Формулировать и формализовать задачи развития системы и технологий управления персоналом	тесты	Да	Нет
ПК-4.1 Формирует и контролирует бюджет затрат на персонал	**Уметь** Формировать и контролировать бюджет затрат на персонал	тесты	Да	Нет
ПК-4.2 Разрабатывает мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	**Уметь** Разрабатывать мероприятия по оптимизации бюджет затрат на персонал	тесты	Да	Нет
ПК-4.3 Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	**Уметь** Оценивает эффективность использования бюджетных средств на персонал организации	тесты	Да	Нет
ПК-7.1 Понимает основное содержание экономических методов управления персоналом	**Уметь** Понимать основное содержание экономических методов управления персоналом	тесты	Да	Нет
ПК-7.2 Демонстрирует способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	**Уметь** Демонстрировать способность выбирать экономические методы для стратегического управления персоналом	тесты	Да	Нет
ПК-7.3 Демонстрирует способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	**Уметь** Демонстрировать способность экономически обосновывать технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа	тесты	Да	Нет
ПК-7.4 Разрабатывает и внедряет в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	**Уметь** Разрабатывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы управления персоналом	тесты	Да	Нет
УК-1.1 Анализирует проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними	**Уметь** Анализировать проблемную ситуацию как систему	тесты	Да	Нет

УК-1.2 Определяет пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектирует процессы по их устранению	**Уметь** Определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации	тесты	Да	Нет
УК-1.3 Критически оценивает надежность источников информации, работает с противоречивой информацией из разных источников	**Уметь** Критически оценивать надежность источников информации	тесты	Да	Нет
УК-1.4 Разрабатывает и содержательно аргументирует стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов	**Уметь** Разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации	тесты	Да	Нет

ОРП_ Контрольные вопросы

1. Значение оценки персонала для организации и для профессионального развития личности.
2. Организация и технология процесса оценки персонала при найме персонала.
3. Организация и технология процесса оценки персонала при отборе и приеме персонала
4. Организация и технология процесса оценки персонала при развитии персонала.
5. Основные требования к процедуре оценки.
6. Основные этапы создания Центра оценки персонала как подразделения службы управления персоналом.
7. Особенности анализа результатов психограммы.
8. Особенности индивидуальной оценки руководителей.
9. Особенности количественной оценки элементов профессиональной деятельности.
10. Особенности описательных характеристик деятельности на основе оценочных шкал.
11. Особенности оценки компетентности (профессионализма).
12. Особенности оценки личностных качеств.
13. Особенности оценки потенциала персонала.
14. Особенности оценки профессиональной мотивации.
15. Особенности оценки профессиональной самооценки.
16. Особенности оценки трудовой деятельности.
17. Особенности оценки удовлетворенности потребностей работника.
18. Особенности оценки персонала в зависимости от типа (уровня) развития организации.
19. Особенности оценки персонала в системах менеджмента качества.
20. Особенности оценки персонала как компонента оценки производительности труда.
21. Особенности оценки профессионально важных качеств.
22. Особенности оценки профессионального поведения.
23. Особенности оценки профессиональных знаний.
24. Особенности оценки системы внутренних коммуникаций.
25. Особенности оценки социально-психологического климата в коллективе.
26. Особенности оценки сформированности команды.
27. Особенности оценки уровня корпоративной культуры.
28. Особенности оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.
29. Особенности оценки эффективности работы сотрудников
30. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов по оценке персонала.
31. Особенности проведения кадрового аудита.
32. Особенности соотношения оценки персонала и диагностических методов, оценки персонала и анализа трудовой деятельности.
33. Проблемы и сложности оценки персонала.
34. Программы оценки персонала на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.
35. Проектирование процедуры экспертной оценки персонала предприятия.
36. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации.
37. Словарь экспертной оценки: сущность, задачи специфика..

38. Современные формы оценки персонала.
39. Соотношение оценки и диагностики, оценки и анализа.
40. Специфика анкетировании.
41. Специфика использования биографических тестов.
42. Специфика использования интервью.
43. Специфика использования личностных тестов.
44. Специфика использования методов определения уровня самооценки.
45. Специфика использования общих тесов способностей.
46. Специфика использования тестов на профпригодность.
47. Специфика метода заданного распределения.
48. Специфика метода классификации.
49. Специфика метода сравнения по парам.
50. Специфика наблюдение.
51. Специфика оценки по решающим ситуациям.
52. Специфика понятий «оценка персонала», «оценка человеческих ресурсов», «оценка трудовой деятельности», «кадровый аудит».
53. Специфика рейтинговой оценки.
54. Специфика функций ассессмент-центра.

Тесты по компетенциям

Дисциплина Б1.В.01.03 Оценка результативности персонала

№ задания	Содержание задания	Ключ к ответу	Тема РПД	Семестр (ы)
ОПК-1 Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях				
1	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что такое кадровый аудит? а) документирование трудовых отношений; б) процесс получения и обобщения данных по привлечению, использованию и развитию персонала и их документальное оформление; в) планирование количественного и качественного состава сотрудников; г) программа аттестации персонала.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
2	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что является главной целью управления изменениями в организации? а) минимизация затрат на персонал в период кризиса; б) обеспечение плавного перехода компании из текущего состояния в желаемое будущее с минимальными потерями; в) замена существующего персонала на новый; г) сокращение статус-кво любой ценой.	б)	Критерии оценки	3
3	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Кто, как правило, является инициатором и главным двигателем организационных изменений? а) рядовые сотрудники;	в)	Критерии оценки	3

	б) внешние консультанты; в) высшее руководство; г) профсоюзная организация.			
4	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой документ является основополагающим при инициации HR-проекта? а) штатное расписание; б) устав проекта; в) план управления персоналом; г) должностная инструкция.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
5	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Кто выступает в качестве куратора крупного проекта по автоматизации HR-процессов? а) системный администратор; б) начальник отдела кадров; в) представитель высшего руководства; г) внешний консультант.	в)	Критерии оценки	3
6	**Прочитайте текст и дополните фразу:** Генеральное направление кадровой работы, совокупность принципов, методов, форм по выработке целей и задач, направленных на сохранение и развитие кадрового потенциала – это _____.	кадровая политика	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
7	**Прочитайте текст и дополните фразу:** Структурированные воздействия, направленные на повышение эффективности организации, ее подразделений или отдельных должностных лиц – это _____.	интервенция	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
8	**Прочитайте текст вопроса и выберите два правильных ответа:** Объектами кадрового аудита являются: а) кадровые процессы и структуры; б) нормативные документы; в) персонал организации; г) финансовая отчетность организации.	а) с)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
9	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** К какому виду консультирования относится работа, направленная на анализ персонала, диагностику психологического климата, командообразование и управление конфликтами? а) бизнес-консультирование; б) психологическое консультирование; в) коучинг; г) преобразующий консалтинг.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
10	**Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа:** Какие элементы включает в себя кадровый аудит? а) поиск резервов системы карьерного роста; б) определение производственного потенциала;	а) в) г)	Критерии оценки	3

	в) проведение экспертизы использования работников; г) аудит вознаграждений.			
ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач				
1	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой метод анализа данных следует применить, чтобы выяснить, какие факторы в наибольшей степени влияют на решение сотрудника уволиться? а) корреляционный анализ; б) регрессионный анализ; в) кластерный анализ.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
2	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой инструмент визуализации для презентации Совету Директоров будет наиболее информативным для анализа эффективности подбора персонала за последние два года с прогнозом на следующий квартал? а) круговая диаграмма; б) линейная гистограмма с группировкой; в) Комбинированный график; г) таблица с цифрами.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
3	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что показывает метрика «Качество найма», рассчитанная на основе оценки руководителя через шесть месяцев и оценки выполнения KPI новым сотрудником? а)эффективность работы рекрутеров; б) скорость закрытия вакансии; в) ценность, которую новый сотрудник приносит бизнесу; г) лояльность нового сотрудника к компании.	в)	Критерии оценки	3
4	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** HR директор поставил задачу о создании модели, которая будет выявлять сотрудников с высоким риском увольнения в ближайшие три месяца. Какие данные не нужны для построения такой модели? а) частота и причина опозданий и отсутствий на раб месте; б) результаты ежегодной оценки эффективности; в) данные о повышении зарплаты и грейда за последний год; г) семейное положение сотрудника.	г)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
5	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Вы построили прогнозную модель, которая показала, что увеличение фонда оплаты труда на 10% снизит текучесть среди разработчиков на 5%. К какому типу аналитики относится такой вывод? а) дескриптивная аналитика (что произошло);	г)	Критерии оценки	3

	б) диагностическая аналитика (почему произошло); в) предиктивная аналитика (что произойдет); г) прескриптивная аналитика (что сделать, чтобы произошло).			
6	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Компания поставила цель увеличить выручку на 20% за счет выхода на новый рынок. Какой аналитический проект принесет наибольшую пользу в этой ситуации? а) анализ удовлетворенности текущего персонала; б) анализ воронки подбора и прогнозирование потребности в найме под новое направление; в) анализ затрат на корпоративные мероприятия за прошлый год; г) бенчмаркинг зарплат на текущем рынке.	б)	Критерии оценки	3
7	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Был запущен курс по развитию навыков продаж для отдела клиентского сервиса. Как корректно измерить реальный возврат инвестиций от этого обучения? а) попросить участников заполнить анкету о полезности мероприятия; б) сравнить средний чек у прошедших и не прошедших обучение; в) проанализировать количество часов на обучение; г) посмотреть, как изменилась текучесть кадров после обучения.	б)	Критерии оценки	3
8	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** На графике видно, что отдел продаж показывает лучшие результаты в летние месяцы. Руководитель отдела предлагает премировать сотрудников за результат и разобраться с причиной низких продаж зимой. Какая ошибка в интерпретации допущена? а) не учтен эффект сезонности бизнеса; б) не правильно выбран тип графика; в) выборка слишком мала для выводов; г) в анализе не учтены затраты на рекламу.	а)	Критерии оценки	3
9	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** К каким затратам следует отнести затраты на аренду офиса, освещение и амортизацию компьютера при проведении функционально-стоимостного анализа рабочего места специалиста по подбору персонала? а) прямым затратам; б) накладным затратам; в) единовременным затратам; г) переменным затратам.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
10	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** В результате функционально-стоимостного анализа было предложено перевести 50% функций по расчету зарплаты в аутсорсинг.	в)	Критерии оценки	

	Какая цель в этом случае достигается в первую очередь? а) повышение лояльности штатных бухгалтеров; б) усложнение структуры управления; в) снижение затрат на содержание штатной единицы и перенос их в категорию переменных; г) увеличение времени обработки платежных ведомостей.			
ОПК-3 Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность				
1	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какое из следующих действий относится к устранению «лишних» функций в работе HR - отдела? а) внедрение автоматической системы расчета KPI; б) отмена еженедельных планерок, на которых руководитель знакомит с приказами из рассылки; в) объединение должностей специалиста по подбору и специалиста по обучению в одну г) покупка более быстрого принтера.	б)	Критерии оценки	3
2	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какое ключевое отличие функционально-стоимостного анализа от бюджетирования? а) функционально-стоимостный анализ всегда дешевле в проведении; б) функционально-стоимостный анализ фокусируется на эффективности функций, а не только на стоимости ресурсов; в) функционально-стоимостный анализ используется только для производственных подразделений; г) функционально-стоимостный анализ не требует сбора количественных данных.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
3	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какие действия следует предпринять, если при проведении функционально-стоимостного анализа найдена функция с низкой значимостью и высокими затратами? а) оставить все как есть; б) поднять значимость функции, переписав должностные инструкции; в) уволить сотрудника, выполняющего эту функцию; г) предложить сократить затраты на эту функцию или вовсе от нее отказаться;	г)	Критерии оценки	3
4	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что понимается под HR- стратегией организации? а) годовой план работы отдела кадров по найму сотрудников; б) совокупность целей, принципов и долгосрочных программ работы с персоналом,	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3

	направленных на реализацию бизнес-стратегии компании; в) штатное расписание и положение об оплате труда; г) стратегия сокращения издержек на персонал.			
5	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой этап является первым при разработке HR стратегии? а) реализация кадровых мероприятий; б) разработка системы KPIдля сотрудников; в) анализ внешней и внутренней среды; г) внедрение новой системы оплаты труда.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
6	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какая из перечисленных стратегий бизнеса чаще всего требует от HR стратегии фокуса на привлечении и удержании уникальных специалистов, способных к инновациям? а) стратегия лидерства по затратам; б) стратегия стабильности; в) стратегия фокусирования; г) стратегия дифференциации.	г)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
7	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что из перечисленного относится к факторам внешней среды, влияющим на HR стратегию? а) корпоративная культура компании; б) структура персонала по возрасту и стажу; в) уровень безработицы в регионе и изменения в трудовом законодательстве; г) стиль руководства, приняты в организации.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
8	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** В чем заключается основная цель HR стратегии? а) в максимальном удовлетворении потребностей всех сотрудников; б) в обеспечении соответствия качественных и количественных характеристик персонала текущим и будущим потребностям рынка; в) снижение текучести кадров; г) построение идеальной иерархической структуры.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
9	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какая HR стратегия характерна для компании на этапе «роста» жизненного цикла? а) стратегия экономии на обучении и развитии; б) активный поиск, привлечение и адаптация новых сотрудников, формирование кадрового резерва; в) сокращение персонала и аутплейсмент; г) фокус на стабильности и формализации процедур без расширения штата.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
10	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:**	Г)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации	3

	Что предполагает инвестиционная стратегия «развития персонала»? а) минимизация затрат на обучение, привлечение с рынка готовых специалистов; б)жесткую связь между оплатой труда и результатами; в) использование временного персонала для большинства задач; г) долгосрочные инвестиции в обучение, карьерный рост и развитие компетенций действующих сотрудников.		рабочих мест	
ПК-1 Способен оценивать человеческий потенциал, интеллектуальный капитал персонала и организации в целом, формулировать задачи развития системы и технологий управления персоналом организации				
1	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какие расходы относятся к инвестициям в человеческий капитал? а) расходы на повышение квалификации, обучение; б) расходы на НИОКР; в) приобретение нематериальных активов.	а)	Критерии оценки	3
2	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что понимается под трудовым потенциалом работника? а) штатная численность работников предприятия; б) совокупность качеств человека, определяющих возможность его участия в трудовой деятельности; в) способность приносить доход.	б)	Критерии оценки	3
3	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какие компоненты включает в себя структура трудового потенциала? а) креативность творчество; б) образование и профессионализм; в) здоровье и ответственность; г) все ответы верны.	г)	Критерии оценки	3
4	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Как рассматриваются расходы на повышение квалификации персонала в контексте формирования трудового потенциала? а) как неизбежные издержки производства; как способ уменьшения налогооблагаемой базы; в) как инвестиции в человеческий капитал.	в)	Критерии оценки	3
5	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что представляет собой трудовой потенциал работника? а) совокупность физических и духовных свойств работника и его способность достигать определенных результатов в соответствующих условиях; б) совокупность физических и духовных свойств;	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3

	в) совокупность свойств работника, его способность достигать определенных результатов в заданных условиях и совершенствовать свои навыки для выполнения новых производственных задач.			
6	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что понимается под лидерством в управлении персоналом? а) должностная позиция, дающая право распоряжаться ресурсами; б) способность оказывать влияние на сотрудников, направляя их усилия на достижение целей организации; в) процесс принуждения сотрудников к выполнению работы.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
7	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что представляет собой трудовой потенциал организации? а) совокупность работников и материальных ресурсов; б) совокупность работников, обладающих определенной квалификацией, опытом работы и профессией; в) совокупность работников, обладающих определенными знаниями, опытом, и организационно-технические условия производства.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
8	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что является ключевым фактором эффективности команды? а) субсидиарная ответственность сотрудника; б) мотивация персонала; в) общая цель и взаимная ответственность.	в)	Критерии оценки	3
9	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что такое инвестиции в человеческий капитал? а) закупка нового оборудования для склада; б) оплата курсов повышения квалификации для бухгалтеров; в) ремонт офиса генерального директора; г) приобретение лицензионного программного обеспечения.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
10	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что из перечисленного относится к прямыми инвестициям в человеческий капитал? а) оплата больничного листа сотрудника; б) финансирование обучения сотрудника на курсах повышения квалификации; в) выплата заработной платы; г) покупка новой офисной мебели.	б)	Критерии оценки	3
ПК-4 Способен формировать бюджет затрат на персонал и контролировать его исполнение				
1	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:**	а)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации	3

	Какие расходы относятся к инвестициям в человеческий капитал? а) расходы на повышение квалификации, обучение; б) расходы на НИОКР; в) приобретение нематериальных активов.		рабочих мест	
2	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой метод стимулирования персонала относится к нематериальному? а) премия по итогам года; б) повышение квалификации; в) объявление благодарности с занесением в трудовую книжку.	в)	Критерии оценки	3
3	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой интегральный показатель отражает все затраты компании, связанные с человеческим фактором? а) фонд оплаты труда; б) себестоимость продукции; в) расходы на персонал.	в)	Критерии оценки	3
4	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Как рассматриваются расходы на повышение квалификации персонала в контексте формирования трудового потенциала? а) как неизбежные издержки производства; как способ уменьшения налогооблагаемой базы; в) как инвестиции в человеческий капитал.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
5	**Прочитайте текст вопроса и выберите два правильных ответа:** Какие показатели (критериальные) эффективности работы организации характеризуют общую экономическую эффективность? а) среднегодовую заработную плату работников; б) прибыль; в) производительность труда; г) себестоимость продукции; д) затраты на 1 руб. продукции.	в) д)	Критерии оценки	3
6	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что относится к расходам на персонал? а) затраты на охрану труда и технику безопасности; б) расходы на содержание помещений; в) затраты на маркетинговые исследования	а)	Критерии оценки	3
7	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой основной налог удерживается из заработной платы работника? а) налог на прибыль; б) налог на доходы физических лиц; в) налог на добавленную стоимость.	б)	Критерии оценки	3

8	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что из перечисленного не относится к прямым затратам работодателя на персонал с точки зрения экономики предприятия? а) заработная плата; б) страховые взносы во внебюджетные фонды; в) расходы на корпоративное обучение, оплачиваемые компанией; г) НДФЛ, удержанный из зарплаты сотрудника и перечисленный в бюджет.	г)	Критерии оценки	3
9	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Как рассчитывается рентабельность персонала? а) выручка, деленная на среднесписочную численность персонала, умноженная на 100%; б) прибыль, деленная на затраты на персонал, умноженная на 100%; в) затраты на обучение, деленные на количество обучаемых; г) количество уволившихся, деленное на среднесписочную численность персонала.	б)	Критерии оценки	3
10	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что из перечисленного не относится к прямым затратам работодателя на персонал с точки зрения экономики предприятия? а) заработная плата; б) страховые взносы во внебюджетные фонды; в) расходы на корпоративное обучение, оплачиваемые компанией; г) НДФЛ, удержанный из зарплаты сотрудника и перечисленный в бюджет.	г)	Критерии оценки	3
ПК-7 Способен разрабатывать, экономически обосновывать и внедрять в практику деятельности организации проекты совершенствования системы и технологии работы с персоналом на основе функционально-стоимостного анализа с ориентацией их достижение социально-экономической эффективности				
1	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что является главной целью функционально-стоимостного анализа в контексте управления персоналом? а) сокращение штатной численности сотрудников любой ценой; б) построение иерархической структуры должностей; в) минимизация затрат на выполнение функций при сохранении или повышении их качества; г) увеличение фонда оплаты труда для ключевых специалистов.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
2	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой из перечисленных методов не относится к традиционным методам сбора данных для функционально-стоимостного анализа; а) анкетирование сотрудника; б) хронометраж рабочего времени; в) интервьюрирование руководителей подразделения; г) построение матрицы SWOT анализа.	г)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3

3	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что в функционально-стоимостном анализе понимается под термином «носитель функции»? а) документ, регламентирующий выполнение функций; б) конкретный сотрудник или отдел, реализующий данную функцию; в) стоимость оборудования, необходимого для выполнения функции; г)конечный продукт или услуга, ради которых выполняется функция.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
4	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой вопрос должен задать аналитик в первую очередь при выявлении принципа «функционального подхода» в функционально-стоимостном анализе? а) какова заработная плата у сотрудника, выполняющего эту работу?; б) как называется этот отдел?; в) какие функции нужно выполнить, чтобы достичь цели и, обязательно ли это делать именно так?; г) сколько лет работает этот сотрудник в компании?	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
5	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** К какой группе функций относят действия по охране труда, ведению кадрового делопроизводства и расчету заработной платы? а) главные функции; б) основные функции; в) вспомогательные функции; г) излишние функции.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
6	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Как в современных компаниях классифицируется функция «контроль прихода на работу»? а) главная функция службы персонала; б) дублирующая функция, которую можно автоматизировать; в) функция развития потенциала; г) функция нормирования труда.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
7	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что отражает коэффициент значимости функции в функционально-стоимостном анализе? а) стоимость функции в денежном выражении; б) важность функции относительно других функций для достижения цели; в) время, затраченное на выполнение функции в течение дня; г) количество сотрудников, задействованных в выполнении функции.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3

8	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Если в ходе функционально-стоимостного анализа выясняется, что затраты на выполнение функции «согласование командировки» в 5 раз превышают стоимость самой командировки, как классифицируется такая функция? а) необходимая, но дорогая; б) функция с дисбалансом; в) главная функция отдела командировок; г) нулевая функция.	б)	Критерии оценки	3
9	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какая диаграмма чаще всего используется в функционально-стоимостном анализе для наглядного отображения структуры функций службы персонала? а) диаграмма Ганта; б) диаграмма Исикавы; в) диаграмма Парето; г) ФСД - функционально-стоимостная диаграмма.	г)	Критерии оценки	3
10	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что в функционально-стоимостном анализе запрещено на этапе «поиска идей»? а) использовать метод «мозгового штурма»; б) критиковать высказанные идеи; в) привлекать внешних экспертов; г) записывать все поступающие предложения.	б)	Критерии оценки	3
УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий				
1	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что такое кадровый потенциал в контексте разработки стратегии? а) количество вакантных мест в компании; размер фонда оплаты труда; в) совокупностей способностей, знаний и компетенций сотрудников, которые могут быть использованы для достижения целей; г) текучесть кадров в процентах.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
2	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что позволяет использовать SWOT анализ при разработке HR стратегии? а) определить стоимость обучения персонала; б) сопоставить сильные и слабые стороны системы управления персоналом с возможностями и угрозами внешней среды; в) составит график отпусков; г) определить размер премии по итогам года.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
3	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какой фактор является ключевым при реализации HR стратегии? а) наличие утвержденного документа по	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3

	кадровой стратегии» б) вовлеченность и поддержка стороны высшего руководства; в) единовременное проведение всех запланированных мероприятий.			
4	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какие показатели KPI чаще всего используются для оценки эффективности реализации HR стратегии? а) только финансовые показатели компании; б) количество проведенных тренингов; в) средний возраст сотрудников; г) комплекс показателей: текучесть, индекс лояльности, процент закрытых вакансий, эффективность обучения, производительность труда.	г)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
5	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что такое HR-бренд и как он связан со стратегией? а) это логотип отдела персонала; б) это имидж компании как работодателя на рынке труда; в) это внутренний документ; г) это корпоративное название.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
6	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какие причины невыполнения HR-стратегии возможны? а) изменение законодательства; б) низкая квалификация HR-директора; в) отсутствие ресурсов, сопротивление персонала изменениям, слабая связь с бизнес-целями, отсутствие контроля; г) желание конкурентов помешать.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
7	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Что понимается под критическим анализом в контексте управления персоналом? а) способность находить недостатки в работе сотрудников и критиковать их; б) проведение регулярных проверок финансовой документации отдела кадров4 в) сравнение6 показателей компании с показателями конкурента. г) систематическая оценка информации, фактов и процессов для выявления проблем и принятия кадровых решений.	г)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
8	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какое качество не относится к характеристикам специалиста с развитым критическим мышлением? а) умение задавать уточняющие вопросы; б) склонность полагаться на интуицию; в) способность рассматривать ситуацию с разных точек зрения; г) готовность изменить мнение при появлении новых обстоятельств.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3

9	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** На что обратит внимание критически мыслящий HR-специалист при анализе отчета о текучести персонала? а) правильность оформления отчета; б) методику расчета показателя и периоды, включенные в выборку; в) наличие подписи руководителя, утвердившего отчет; г) объем отчета.	б)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3
10	**Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ:** Какие инструменты критического анализа наиболее эффективны для выявления коренных причин высокой текучести персонала? а) построение календарного гграфика текучести персонала; б) расчет среднего возраста уволившихся сотрудников; в) метод «5 почему» до выявления первопричины; г) изучение отраслевых обзоров зарплат.	в)	Структура процесса оценки персонала. Цели и задачи аттестации рабочих мест	3

Шкала и процедура оценивания сформированности компетенций

На этапе промежуточной аттестации используется система оценки успеваемости обучающихся, которая позволяет преподавателю оценить уровень освоения материала обучающимися. Критерии оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) представлены в карте компетенции ОПОП.

«Зачтено» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций на 50% и более оценивается не ниже «удовлетворительно» при условии отсутствия критерия «неудовлетворительно». Выставляется, когда обучающийся показывает хорошие знания изученного учебного материала; самостоятельно, логично и последовательно излагает и интерпретирует материалы учебного курса; полностью раскрывает смысл предлагаемого вопроса; владеет основными терминами и понятиями изученного курса; показывает умение переложить теоретические знания на предполагаемый практический опыт.

«Незачтено» – выставляется, если сформированность заявленных дескрипторов компетенций менее чем 50% (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается критериями «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично»: при ответе обучающегося выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины.

Ответы и решения, обучающихся оцениваются по следующим общим критериям: распознавание проблем; определение значимой информации; анализ проблем; аргументированность; использование стратегий; творческий подход; выводы; общая грамотность.

«отлично» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций по 80 и более % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «4» и «5», при условии отсутствия уровней «1»-«3»:* студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи повышенной сложности, свободно использовать справочную литературу, делать обоснованные выводы из результатов анализа конкретных ситуаций;

«хорошо» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций по 60 и более % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «4» и «5», при условии отсутствия уровней «1»-«2», допускается уровень «3»:* студент показал прочные знания основных положений фактического материала, умение самостоятельно решать конкретные практические задачи, предусмотренные рабочей программой, ориентироваться в рекомендованной справочной литературе, умеет правильно оценить полученные результаты анализа конкретных ситуаций;

«удовлетворительно» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций по 60 и более % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «3»-«5»:* студент показал знание основных положений фактического материала, умение получить с помощью преподавателя правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой, знакомство с рекомендованной справочной литературой;

«неудовлетворительно» - *Выставляется, если уровень сформированности заявленных компетенций менее чем по 60 % дескрипторов (в соответствии с картами компетенций ОПОП) оценивается на уровнях «3»-«5»:* При ответе студента выявились существенные пробелы в знаниях основных положений фактического материала, неумение с помощью преподавателя получить

правильное решение конкретной практической задачи из числа предусмотренных рабочей программой учебной дисциплины

Обучающиеся обязаны сдавать все задания в сроки, установленные преподавателем

Оценка «Удовлетворительно» при промежуточной аттестации по дисциплине может выставляться и при неполной сформированности компетенций ОК-2 в ходе освоения данной учебной дисциплины, поскольку формирование данных компетенций продолжается в ходе изучения других учебных дисциплин, приведенных в табл. 2 РПД.

Ответы и решения, обучающихся оцениваются по следующим общим критериям:

- распознавание проблем;
- определение значимой информации;
- анализ проблем;
- аргументированность;
- использование стратегий;
- творческий подход;
- выводы;
- общая грамотность.

Соответствие критериев оценивания сформированности планируемых результатов обучения (дескрипторов) системам оценок представлено в таблице 4

Таблица 4

Интегральная оценка

Критерии	Традиционная оценка	Балльно-рейтинговая оценка
«5»	5	86 – 100
«4»	4	61 – 85
«3»	3	51 – 60
«2»	2 Незачет	0 – 50
«5», «4», «3»	Зачет	51 – 100