

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:14:32
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 4
к образовательной программе

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

**для текущего контроля успеваемости и
промежуточной аттестации обучающихся**

ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Б1.В.08 Технологии оценки человеческих ресурсов

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) ФОС:

Киселева А.А., канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда

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

1.1. Основные сведения о дисциплине (модуле)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	Магистратуры
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Б1.В.08 Часть, формируемая участниками образовательных отношений
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный/письменный опрос, ситуационное задание, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу, тестовое задание). - Промежуточная аттестация (экзамен)
<i>Показатели</i>	Заочная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	3
Общая трудоемкость (академ. часов)	144
<i>Аудиторная контактная работа:</i>	11
Лекционные занятия	4
Семинарские занятия	4
Самостоятельная работа	123
Контроль	9
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	экзамен

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

Таблица 2

Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	*Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПКс-2	ПКс-2.2: Применяет технологии проведения процедуры оценки человеческих ресурсов и оперативного управления ПКс-2.3: Использует современные методы оценки персонала и результатов его труда	Знать: 1 формы и методы оценки человеческих ресурсов 2 технологии проведения оценки человеческих ресурсов 3 механизм оперативного управления	ПКс-2.2 З-1 ПКс-2.2 З-2 ПКс-2.2 З-3
		Уметь: 1 применять технологии проведения процедуры оценки человеческих ресурсов 2 оценивать человеческие ресурсы 3 применять оперативное управление	ПКс-2.2 У-1 ПКс-2.2 У-2 ПКс-2.2 У-3
		Владеть: 1 навыками оценки человеческих ресурсов 2 технологией проведения процедуры оценки человеческих ресурсов 3 механизмами оперативного управления	ПКс-2.2 В-1 ПКс-2.2 В-2 ПКс-2.2 В-3
		Знать: 1 современные формы и методы оценки персонала и результатов его труда 2 методологию аудита и контроллинга персонала 3 современные технологии оценки персонала и результатов его труда	ПКс-2.3 З-1 ПКс-2.3 З-2 ПКс-2.3 З-3
		Уметь: 1 применять современные формы и методы оценки персонала и результатов его труда	ПКс-2.3 У-1
		2 применять методологию аудита и контроллинга персонала	ПКс-2.3 У-2

	3 использовать современные технологии оценки персонала и результатов его труда	ПКс-2.3 У-3
	Владеть:	
	1 современной методологией оценки персонала и результатов его труда	ПКс-2.3 В-1
	2 навыками аудита и контроллинга персонала	ПКс-2.3 В-1
	3 современной технологией оценки персонала и результатов его труда	ПКс-2.3 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Технология проведения процедуры оценки человеческих ресурсов				
1	Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение)
2	Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение)
3	Тема 1.3 Определение оценочных методов и критериев	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Письменный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки и качественные методы оценки человеческих ресурсов				
4	Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Письменный опрос, доклад (сообщение), ситуационное задание
5	Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Письменный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
Раздел 3. Технологии современных методов оценки человеческих ресурсов				

6	Тема 3.1. Технологии методов «ассессмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Устный опрос, доклад (сообщение)
7	Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Письменный опрос, доклад (сообщение)
8	Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР	3	ПКс-2.2 ПКс-2.3	Письменный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

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

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

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

Распределение баллов по видам учебной деятельности и формам обучения представлено в приведенной ниже таблице.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1			Раздел 2			Раздел 3			Научная составляющая - 16	Сумма баллов за дисциплину - 100
	Темы 1.1	Т. 1.2	Т. 1.3	Т. 2.1	Т. 2.2	Т. 3.1	Т. 3.2	Т. 3.3			
Виды работ: Лекции	-	-	-	-	-	-	-	-			
Семинарские занятия: - устный опрос; - ситуационное задание; - контроль знаний по разделу (тестовые задания)	6	-	-	-	-	12	-	-			
Индивидуальное задание *											
Самостоятельная работа: - письменный опрос по вопросам семинара, - доклад (сообщение)	2	4	6/ 2	6/ 2	6/ 2	4	6/ 2	6/ 2			
Сумма баллов	28			20			36			16	100

*Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области современных тенденций управления персоналом, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

2.1. Рекомендации по оцениванию устных (письменных) ответов обучающихся

С целью контроля усвоения пройденного материала и определения уровня подготовленности обучающихся к изучению новой темы в начале каждого семинарского/практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Критерии оценки.

Оценка «отлично» - ставится, если обучающийся:

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

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

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

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

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Вопросы для подготовки к индивидуальному / фронтальному устному опросу по темам дисциплины
РАЗДЕЛ 1. ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ		
1	Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР	<p>Семинарское занятие №1:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. 2. Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте. 3. Понятие и сущность оценки ЧР. 4. Цели, задачи, принципы и функции оценки ЧР. 5. Системы оценки ЧР и их классификация.
2	Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Процедура оценки ЧР и её структура. 2. Выбор целей оценки ЧР организации. 3. Объекты и субъекты оценки ЧР. 4. Оценочные критерии в системе оценки ЧР. 5. Оценочные методики и правила выбора метода оценки ЧР.

3	Тема 1.3. Определение оценочных методов и критериев	1. Оценочные критерии в системе оценки ЧР. 2. Оценочные методики и их характеристика. 3. Выбор метода оценки ЧР. 4. Правила выбора метода оценки ЧР.
РАЗДЕЛ 2. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОЦЕДУР ОЦЕНКИ И КАЧЕСТВЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ		
4	Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР	1. Проблемы процедур оценки ЧР в современных организациях. 2. Определение эффективности оценочных методик. 3. Сопротивление оценке со стороны сотрудников организации. 4. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР. 5. Проблемы оценки управленческого персонала организации.
5	Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР	1. Сущность биографических методов оценки, метода наблюдения, анкетирования и личностных опросников. 2. Сущность методов интервью, контрольных карт, критических случаев. 3. Технология оценки ЧР методами ранжирования, заданного распределения, балльного метода оценки ЧР. 4. Особенности оценки ЧР методом коэффициентов, методом дневников. 5. Технология оценки ЧР методом эталона. 6. Технология оценки ЧР методом шкалирования. 7. Особенности технологии оценки методом вынужденного выбора. 8. Сущность метода поведенческих рейтинговых шкал, описательного метода оценки ЧР.
РАЗДЕЛ 3. ТЕХНОЛОГИИ СОВРЕМЕННЫХ МЕТОДОВ ОЦЕНКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ		
6	Тема 3.1. Технологии методов «ассессмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей	Семинарское занятие №2: 1. Сущность метода «ассессмент-центр». 2. Технология оценки персонала методом «ассессмент-центр». 3. Сущность метода управления по целям. 4. Сфера применения метода управления по целям. 5. Сущность оценки ЧР с помощью ССП. 6. Особенности технологии оценки ЧР с помощью ССП. 7. Сущность метода KPI. 8. Система KPI для работников службы управления персоналом.
7	Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы	1. Сущность оценки ЧР методом «360 градусов». 2. Технология оценки ЧР по компетенциям, построение модели компетенций. 3. Особенности автоматизированных методов оценки ЧР.

		4. Преимущества и недостатки автоматизированных методов оценки ЧР.
8	Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР	1. Оценка ЧР методом физиогномики. 2. Технология оценки ЧР методом графологии. 3. Особенности оценки ЧР по группе крови. 4. Применение метода оценки ЧР на полиграфе.

2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий обучающихся

В завершении изучения каждого раздела дисциплины (модуля) может проводиться тестирование (контроль знаний по разделу, рубежный контроль).

Критерии оценивания. Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах. Максимальное количество баллов по тестовым заданиям определяется преподавателям и представлено в таблице 2.1.

Оценка соответствует следующей шкале:

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

* - 0 в журнал не ставится

Тестовые задания представлены в виде оценочных средств и в полном объеме представлены в банке тестовых заданий в электронном виде. В фонде оценочных средств представлены типовые тестовые задания, разработанные для изучения дисциплины «Технологии оценки человеческих ресурсов».

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

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

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

2. К основным целям оценки ЧР НЕ относятся

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

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

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

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

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

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

4. «Жизненный цикл» ЧР - это

А) основные этапы карьеры сотрудников в организации

Б) наиболее продуктивные этапы деятельности ЧР

В) основные этапы работы с ЧР в организации

Г) основные этапы существования ЧР в организации.

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

А) рабочая операция

Б) рабочие действия

В) производственный процесс

Г) бизнес-процесс.

6. Должностная инструкция – это

А) организационно-кадровый документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника, начиная с заместителей руководителя подразделения;

Б) организационно-кадровый документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника;

В) организационно-кадровый документ, определяющий нормы деятельности отдельных работников;

Г) инструкция организационно-методического характера, определяющая регламент и порядок (алгоритм) выполнения функций определенного должностного лица.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 2**

1. Рабочие инструкции – это

А) инструкции, которые используются работником для выполнения своих функций

Б) инструкции организационно-методического характера, определяющие регламент и порядок (алгоритм) выполнения определенных должностной инструкцией функций

В) инструкции, определяющие правила техники безопасности

Г) это разновидность должностных инструкций для рядовых работников предприятия (исполнителей).

2. К мероприятиям по развитию ЧР НЕ относятся

А) обучение, переподготовка и повышение квалификации ЧР

Б) оценка кандидатов на вакантную должность

В) работа с кадровым резервом

Г) ранжирование.

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

А) система оценки ЧР

Б) технология управления ЧР

В) ассессмент-центр

Г) система управления ЧР.

4. К требованиям процедуры оценки ЧР НЕ относятся:

А) системность

Б) ответственность

В) прогностичность

Г) технологичность.

5. Диагностика ЧР – это

А) выстроенные по определенной схеме методики (психологические, социологические и др.), направленные на получение определенных личностных и поведенческих реакций

Б) диагностика соответствия ЧР должностным позициям

В) методы исследования психологических особенностей ЧР

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

6. Аттестация кадров - это

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

Б) процедура установления соответствия или несоответствия деятельности работника занимаемой должности

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

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

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

А) психограмма

Б) профессиограмма

В) характеристика

Г) аттестация.

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

А) профессиограмма

Б) психограмма

В) должностная инструкция

Г) рабочая инструкция.

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

А) профессиограмма

Б) психограмма

В) должностная инструкция

Г) рабочая инструкция.

10. Профессиограмма – это

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

Б) описание человека труда в профессии

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

Г) совокупность предметных и социальных условий труда.

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

А) профессионально важные качества

Б) профессиональный тип личности

В) профессиональное здоровье

Г) профессиональная пригодность.

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

- А) профессионально важные качества
- Б) профессиональный тип личности
- В) профессиональное здоровье
- Г) профессиональная пригодность.

**Тестовые задания для текущего контроля
знаний обучающихся по разделу 3**

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

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

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

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

3. Карьера – это

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

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

В) причина, побуждающая учиться и зарабатывать

Г) внешний стимул, провоцирующий добиваться поставленной цели.

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

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

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

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

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

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

2.3 Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов*	Правильность (ошибочность) решения
Отлично	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц
Хорошо	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
Удовлетворительно	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько искажившие логическую последовательность ответа
Неудовлетворительно	Допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
Отлично	Ответы неверные или отсутствуют

* Представлено в таблице 2.1.

СИТУАЦИОННЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

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

Ситуация «Надоедливый новичок»

Описание ситуации.

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

Контрольные вопросы.

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

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

Описание ситуации.

Руководитель конструкторского отдела ушла в декрет. На ее место назначили Викторию Д. В ее обязанности, помимо прочих, входила проверка отчетов и расчетов

сотрудников отдела. Кроме этого, она каждый месяц должна была подавать ведомость на выплату премий. По характеру Виктория была очень ответственная и скрупулезная. Она тщательно проверяла все отчеты и расчеты сотрудников до точки. И даже зная, что некоторые из них не совершают ошибок, все равно детально изучала все данные. Это отнимало много времени, она не успевала выполнять другие обязанности и часто оставалась допоздна. Ведущий специалист предложил ей отдать часть отчетов на проверку ему, а расчеты и чертежи главному инженеру. Но Виктория не согласилась. В итоге несколько раз подряд она не составила ведомость и сотрудники не получили премию, что ухудшило атмосферу в коллективе.

Контрольные вопросы.

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

2.4. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений

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

* Представлено в таблице 2.1.

ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте.
2. Роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.
3. Понятия «оценка» и «аттестация» ЧР.
4. Понятия субъекта, объекта, критерия и системы оценки ЧР.
5. Понятие валидности оценочного метода.
6. Цели и задачи оценки ЧР. Функции оценки ЧР.
7. Основные принципы оценки ЧР. Классификация систем оценки ЧР.
8. Структура процедуры оценки ЧР.
9. Выбор целей оценки.
10. Выбор объектов и субъектов оценки.
11. Определение оценочных критерии в системе оценки ЧР.
12. Виды оценочных методик.
13. Основные правила выбора метода оценки ЧР.
14. Общие проблемы процедур оценки в современных организациях.
15. Проблема эффективности оценочных методик.
16. Сопротивление оценке ЧР со стороны сотрудников.
17. Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.
18. Проблемы оценки управленческого персонала.
19. Биографические методы оценки.
20. Метод наблюдения.
21. Анкетирование и личностные опросники.
22. Сущность и основные этапы проведения интервью.
23. Виды интервью и правила их проведения.
24. Метод контрольных карт.
25. Метод критических случаев.
26. Сущность ранжирования.
27. Прямое, чередующееся, альтернативное ранжирование, парное сравнение.
28. Метод заданного распределения и его особенности.
29. Балльный метод оценки.
30. Метод коэффициентов.
31. Метод дневников.
32. Сущность метода эталона.
33. Оценка ЧР методом щкалирования.
34. Метод вынужденного выбора.
35. Метод поведенческих рейтинговых шкал.
36. Описательный метод.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

<p><i>Раздел 1. Технология проведения процедуры оценки человеческих ресурсов</i></p> <p><i>Тема 1.1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте. Цели, задачи, функции и принципы оценки ЧР.</i></p>	
1	Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.
2	Исторические аспекты изучения оценки ЧР в менеджменте.
3	Понятие и сущность оценки ЧР.
4	Цели, задачи, принципы и функции оценки ЧР.

Тема 1.2. Особенности процедуры оценки ЧР в организации.	
5	Системы оценки ЧР и их классификация.
6	Процедура оценки ЧР и её структура.
7	Выбор целей оценки ЧР организации.
8	Объекты и субъекты оценки ЧР.
Тема 1.3. Определение оценочных методов и критерии.	
9	Оценочные критерии в системе оценки ЧР.
10	Оценочные методики и правила выбора метода оценки ЧР.
Раздел 2. Организационные проблемы проведения процедур оценки и качественные методы оценки человеческих ресурсов	
Тема 2.1. Организационные проблемы проведения процедур оценки ЧР.	
11	Проблемы процедур оценки ЧР в современных организациях.
12	Определение эффективности оценочных методик.
13.	Сопротивление оценке со стороны сотрудников организации.
14.	Типичные ошибки экспертов в процедуре оценки ЧР.
15.	Проблемы оценки управленческого персонала организации.
Тема 2.2. Качественные, количественные и комбинированные методы оценки ЧР.	
16.	Сущность биографических методов оценки.
17.	Технология метода наблюдения.
18.	Технология проведения анкетирования и личностных опросников.
19.	Интервью как метод оценки ЧР.
20.	Сущность метода контрольных карт.
21.	Сущность метода критических случаев.
22	Технология оценки ЧР методом ранжирования.
23	Технология оценки ЧР методом заданного распределения.
24	Сущность балльного метода оценки ЧР.
25	Особенности оценки ЧР методом коэффициентов.
26	Технология оценки ЧР методом дневников.
27	Технология оценки ЧР методом эталона.
28	Технология оценки ЧР методом шкалирования.
29	Особенности технологии оценки методом вынужденного выбора.
30	Сущность метода поведенческих рейтинговых шкал.
31	Описательный метод оценки ЧР.
Раздел 3. Технологии современных методов оценки человеческих ресурсов	
Тема 3.1. Технологии методов «ассессмент-центр», управления по целям и в рамках системы сбалансированных показателей.	
32	Технология оценки персонала методом «ассессмент-центр».
33	Сущность и сферы применения метода управления по целям.
34	Особенности технологии оценки ЧР с помощью ССП.
35	Система КРП для работников службы управления персоналом.
Тема 3.2. Методы оценки «360 градусов», по компетенциям, автоматизированные методы.	
36	Сущность оценки ЧР методом «360 градусов».
37	Технология оценки ЧР по компетенциям, построение модели компетенций.
38	Особенности, преимущества и недостатки автоматизированных методов оценки ЧР
Тема 3.3. «Спорные» и психологические методы оценки ЧР.	
39	Оценка ЧР методом физиогномики.
40	Технология оценки ЧР методом графологии.
41	Особенности оценки ЧР по группе крови.
42	Применение метода оценки ЧР на полиграфе.

43	Цели и задачи психологических методов оценки.
44	Виды психологических тестов и особенности их применения.

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

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом»
Кафедра управления персоналом и экономика труда
Дисциплина (модуль) «Технологии оценки человеческих ресурсов»
Курс 1/2 **Семестр** 2/3 **Форма обучения** очная/заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Место и роль оценки ЧР в кадровом менеджменте.
2. Проблемы процедур оценки ЧР в современных организациях.
3. Технология оценки персонала методом «ассессмент-центр».

Экзаменатор: _____ А.А. Киселева
 Утверждено на заседании кафедры «05» марта 2025 г. (протокол №9 от «05» марта
 2025 г.)
 Зав. кафедрой: _____ А.М. Стадник