

Уральский социально-экономический институт (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»

УТВЕРЖДАЮ

Зам. директора по УВР УрСЭИ (филиал)
ОУП ВО «АТиСО»



И.Ю.Нестеренко

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Оценка персонала организации

Направление подготовки
38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль подготовки
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
«Бакалавр»

Кафедра: Менеджмента и управления персоналом

Разработчики программы:
к.т.н, доцент Демин Н.С.

Оглавление

| | | |
|-----|--|----|
| 1. | ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 4 |
| 1.1 | Планируемые результаты обучения по дисциплине..... | 4 |
| 1.2 | Результаты освоения образовательной программы: | 4 |
| 2. | МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 5 |
| 3. | ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ | 6 |
| 4. | СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ; | 6 |
| 4.1 | Содержание дисциплины (модуля)..... | 6 |
| 4.2 | Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий | 9 |
| 5. | ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) | 10 |
| 6. | ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) | 13 |
| 7. | ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);..... | 13 |
| 8. | РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)..... | 14 |
| 9. | МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | 14 |
| 10. | ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ | 17 |
| 11. | МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)..... | 18 |
| 12. | ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ | 18 |
| | Приложение №1 к разделу № 6 | 19 |
| | Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) | 19 |
| 6.1 | ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 19 |
| 6.2 | ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ | 20 |
| 6.3 | ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ..... | 25 |
| | Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине | 25 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| | Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине | 26 |
| | Тематика курсовых работ | 33 |
| 6.4 | МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ..... | 34 |

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целями (целью) изучения дисциплины являются (является):

формирование систематизированных знаний в области оценки потенциала и результативности использования человеческих ресурсов, получение первичных практических умений и навыков по использованию методов и выполнению процедур оценки персонала организации.

Задачи:

- формировать понимание оценки персонала как функции управления, ее роли и места в кадровом менеджменте;
- рассмотреть основные подходы к оценке потенциала и результативности человеческих ресурсов;
- ознакомиться с законодательством Российской Федерации по регламентированию оценки персонала организаций;
- изучить традиционные, современные и психологические методы и технологии оценки персонала;
- рассмотреть основные проблемы в области оценки персонала, преимущества и недостатки методов и технологий;
- приобрести первичные практические навыки решения конкретных задач по оценке персонала в рыночных условиях.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине.

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

Профессиональных:

ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

ПК-7 – знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;

ПК-10 – знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;

ПК-20 – умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

1.2 Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины студент должен:

ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;

В результате освоения компетенции ПК-3 студент должен:

знать:

- основы разработки и внедрения требований к должностям;

- основы организации работы с кадровым резервом, виды, формы и методы обучения персонала;

уметь:

- выбирать и формировать программы развития персонала;

владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

- навыками организации обучения и служебно-профессионального продвижения персонала.

ПК-7 – знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

В результате освоения компетенции ПК- 7 студент должен:

знать:

- цели, задачи и виды аттестации и другие виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

уметь:

- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;

владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

- навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала.

ПК-10 – знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации.

В результате освоения компетенции ПК- 10 студент должен:

знать:

- Трудовой кодекс Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права в части оценки персонала организации;

уметь:

- проводить процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в связи с оценкой персонала организации;

владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

- навыками оформления документации при оценке персонала.

ПК-20 – умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

В результате освоения компетенции ПК- 2 студент должен:

знать:

- основные подходы в оценке эффективности аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;

уметь:

- оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала;

владеть/ быть в состоянии продемонстрировать:

- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Согласно ФГОС и ОПОП по направлению 38.03.03 Управление персоналом дисциплина «Оценка персонала организации» относится к Блоку 1 Вариативной части (Б1.В.15).

Изучение курса «Оценка персонала организации» базируется на знаниях следующих дисциплин: «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» и др.

Дисциплина является предшествующей для дисциплин «Документационное обеспечение управления персоналом», «Оплата труда персонала» и др.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Таблица 3.1

| Объем дисциплины | Всего часов | | |
|--|--------------------------|---------------------------------|----------------------------|
| | Для очной формы обучения | Для очно-заочной формы обучения | Для заочной формы обучения |
| Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов) | <i>6/216</i> | - | <i>6/216</i> |
| Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего) | | | |
| Аудиторная работа (всего) | <i>90</i> | - | <i>24</i> |
| в том числе: | - | - | - |
| Лекции | <i>36</i> | - | <i>10</i> |
| Семинары, практические занятия | <i>54</i> | - | <i>14</i> |
| Лабораторные работы | - | - | - |
| Самостоятельная работа обучающегося (всего) | <i>90</i> | - | <i>183</i> |
| Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен) | <i>экзамен (36)</i> | - | <i>экзамен (9)</i> |

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ;

4.1 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации

Оценки персонала: понятие, цель, решаемые задачи, инструментальное использование руководителем организации. Место оценки персонала в системе работы с персоналом организации. Значение и функции оценки персонала: административная, мотивационная, информационная.

Развитие законодательства по вопросам оценки персонала в советский период. Современное правовое обеспечение оценки персонала организации.

Правовые понятия, используемые при оценке персонала: деловые качества работника, категории персонала, оценка сложности работы, квалификация работника, профессиональный стандарт.

Тема 2. Методологические проблемы оценки персонала организации

Изменение оценки персонала вследствие развития техники и технологий. Современная система оценки персонала. Содержание трудового потенциала работника. Место оценки персонала в теории труда. Основные профессионально важные качества человека,

необходимые для выполнения трудовой деятельности. Качество труда. Интеллектуальный и традиционный труд. Компетентность человека.

Понятие технологии оценки. Комбинирование методов оценки на этапах процедуры оценки персонала. Факторы, определяющие оценку персонала современной организации. Выбор методики для оценки персонала.

Принципы эффективной технологии оценки персонала: валидность, всеобщность, комплексность.

Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности оценки персонала при различных схемах и условиях инвестирования и финансирования программ развития персонала.

Тема 3. Традиционные и современные методы оценки персонала организации

Качественные методы оценки. Биографические методы оценки. Метод наблюдения. Анкетирование. Интервью (собеседование). Метод оценки по решающей ситуации. Метод критических случаев.

Количественные методы оценки. Ранжирование. Метод балльной оценки. Метод коэффициентов. Автоматизированные методы оценки.

Комбинированные методы оценки. Метод эталона. Метод вынужденного выбора. Описательный метод. Экспертный метод. Тестирование. Деловая игра. Экзамен. Аттестация персонала.

Современные методы оценки персонала. Метод ассесмент-центр.. Метод управления по целям. Система сбалансированных показателей BSC. Система ключевых показателей эффективности деятельности KPI. Метод оценки «360-градусов». Метод оценки по компетенциям.

Тема 4. Психологические методы оценки персонала

Психологические методы в системе методов оценки персонала. Виды психологических тестов: личностные, мотивационные, когнитивные интеллектуальные, проективные. Сравнение эффективности методов оценки персонала.

Методы оценки социально-психологических свойств личности Тест Сонди. Миннесотский многоаспектный личностный опросник. Многофакторный личностный опросник Кэттелла. Фрайбургский личностный опросник. Биографический опросник. Опросник социально-психологической адаптации. Опросник Кейрси. Тест Леонгарда-Шмишека.

Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника. Диагностика принятия других. Тест на поведение в конфликтной ситуации. Тест профессионального личностного типа Голланда. Методика определения профессиональных предпочтений. Шкала толерантности к неопределённости Баднера. Опросник выгорания Маслач. Опросник стратегии преодоления стрессовых ситуаций.

Тема 5. Аттестация персонала организации

Аттестация: понятие, решаемые задачи. Отличие аттестации от оценки знаний. Правовой статус аттестации. Формы аттестации. Классификация аттестации по профессиональному признаку. Периодичность и цели проведения аттестации. Принципы аттестации: гласность, демократизм, результативность, объективность. Критерии оценочных показателей при аттестации персонала организации.

Основные этапы проведения аттестации: подготовительная работа, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации и принятие мер по ее итогам.

Методическая подготовка. Организационная подготовка: графики проведения аттестации, состав комиссий, категории аттестуемого персонала, нормативные документы.

Порядок проведения аттестации. Работа с документами. Установление оценки аттестуемому работнику организации.

Тема 6. Аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации

Государственная гражданская служба РФ в системе государственной службы России. Правовой статус, категории, должности государственных гражданских служащих.

Квалификационные требования к должностям гражданской службы в соответствии с категориями и группами должностей гражданской службы.

Аттестация гражданских служащих: понятие, цели, задачи. Категории аттестуемых. Состав аттестационных комиссий. Аттестационные документы. Результаты аттестации. Формирование кадрового резерва. Квалификационный экзамен.

Тема 7. Оценка работников при приеме на работу

Документы, предъявляемые при приеме на работу: паспорт, трудовая книжка, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета, документ об образовании и квалификации или наличии специальных знаний, справка о наличии (отсутствии) судимости.

Медицинское обследование работника. Категории лиц, которым законодательством установлен обязательный предварительный медицинский осмотр при заключении трудового договора.

Оценка квалификации работника. Установление на законодательном уровне образовательного ценза для некоторых категорий работников. Организационно-правовые формы определения квалификации работников: конкурс на замещение вакансий, испытание. Категории работников, которым не устанавливается испытательный срок.

Тема 8. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов

Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих – правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда рабочих. Основные критерии оценки труда рабочих: выполнение норм, качество работ и продукции, соблюдении техники безопасности, технологической и трудовой дисциплины.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда специалистов. Критерии оценки труда специалистов.

Тема 9. Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации

Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации. Правовой статус руководителя организации. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих - правовая основа комплексной оценки квалификации и результативности труда руководителя всех уровней.

Система показателей оценки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителя организации. Оценка служебной деятельности руководителей государственных унитарных предприятий.

Оценка руководителей среднего звена управления в организации. Система показателей оценки производственно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности руководителей среднего звена.

Оценка управленческого потенциала руководителя. Управленческие компетенции: уровень квалификации, оптимизация процесса управления людьми, анализ проблем и принятие решений, поддержание дисциплины.

Тема 10. Центр оценки как метод комплексной оценки персонала.

Понятие центра оценки. Центр оценки персонала как испытательное подразделение. Центр оценки - метод комплексной оценки персонала организации. История развития метода. Содержание метода: деловые игры, интервью, тесты. Разбор деловых бумаг. Собеседование с претендентом на должность.

Современная практика применения центра оценки в России. Обзор практики метода оценки в России, подготовленный Федерацией оценки персонала: типичный центр оценки, стандарт центр оценки, сравнение с зарубежной практикой. Цели и продолжительность, проводимых центров оценки в организациях.

4.2. Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий

Таблица 4.1

| № п/п | Наименование темы | Очная форма обучения | | | | | Компетенции | Литература (ссылка на номер в списке литературы и/или электронный источник) |
|----------|--|----------------------|--------------------|----------------------|----------------|----------------------------|-----------------|--|
| | | всего | Аудиторные занятия | | | Самостоятельная подготовка | | |
| | | | лекции | Практические занятия | Форма контроля | | | |
| 1 | Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации | 16 | 2 | 4 | | 10 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 2 | Методологические проблемы оценки персонала организации | 16 | 4 | 4 | | 8 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 3 | Традиционные и современные методы оценки персонала организации | 20 | 4 | 6 | | 10 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 4 | Психологические методы оценки персонала | 18 | 4 | 6 | | 8 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 5 | Аттестация персонала организации | 20 | 4 | 6 | | 10 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 6 | Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации | 16 | 2 | 4 | | 10 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 7 | Оценка работников при приеме на работу | 18 | 4 | 6 | | 8 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 8 | Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов | 20 | 4 | 6 | | 10 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 9 | Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации | 18 | 4 | 6 | | 8 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| 10 | Центр оценки как метод комплексной оценки персонала. | 18 | 4 | 6 | | 8 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 |
| | Промежуточная аттестация | 36 | | | | 36 | | |
| | Всего часов | 216 | 36 | 54 | | 36 | 90 | |
| | Зачетные единицы | 6 | | | | | | |

Вид промежуточной аттестации: курсовая работа, экзамен

Таблица 4.2

| № n/n | Наименование темы | заочная форма обучения | | | | | Компетенции | Литература (ссылка на номер в списке литературы и/или электронный источник) | | |
|----------|--|------------------------|--------------------|----------------------|--|----------------|-------------|---|----------------------------|--|
| | | всего | Аудиторные занятия | | | Форма контроля | | | Самостоятельная подготовка | |
| | | | лекции | Практические занятия | | | | | | |
| 1 | Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации | 20 | 1 | 1 | | | 18 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 2 | Методологические проблемы оценки персонала организации | 20 | 1 | 1 | | | 18 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 3 | Традиционные и современные методы оценки персонала организации | 22 | 1 | 1 | | | 20 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 4 | Психологические методы оценки персонала | 20 | 1 | 1 | | | 18 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 5 | Аттестация персонала организации | 22 | 1 | 2 | | | 19 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 6 | Аттестация государственных гражданских служащих Российской Федерации | 20 | 1 | 1 | | | 18 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 7 | Оценка работников при приеме на работу | 22 | 1 | 2 | | | 19 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 8 | Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов | 21 | 1 | 2 | | | 18 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 9 | Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации | 20 | 1 | 2 | | | 17 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| 10 | Центр оценки как метод комплексной оценки персонала. | 20 | 1 | 1 | | | 18 | ПК-6, 7, 10, 20 | 1-8 | |
| | Промежуточная аттестация | 9 | | | | 9 | | | | |
| | Всего часов | 216 | 10 | 14 | | 9 | 183 | | | |
| | Зачетные единицы | | 6 | | | | | | | |

Вид промежуточной аттестации: курсовая работа, экзамен.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Список литературы по темам приведен в таблице 4.1.

Задания для самостоятельной работы:

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.

2 вопрос. Правовое обеспечение оценки персонала организации.

Подготовка к семинару

Тема: Развитие законодательства по оценке персонала организаций: правовая преемственность, нерешенные проблемы, требования современности.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Тема 2. Методологические проблемы оценки персонала организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Теоретические проблемы оценки персонала организации.

2 вопрос. Технологические проблемы оценки персонала организации.

3 вопрос. Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности финансирования программ развития персонала.

Подготовка к семинару

Тема: Труд физический и умственный, рутинный и творческий: методологические проблемы оценки способностей, квалификации и результативности труда работников.

Литература: Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2003 – 416 с.,

Тема 3. Традиционные и современные методы оценки персонала организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Традиционные методы оценки персонала

2 вопрос. Современные методы оценки персонала

Подготовка к семинару

Тема: Комбинирование методов: установление баланса традиционных и современных, количественных и качественных методов оценки персонала.

Литература: Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 378 с. - Серия: Бакалавр. Базовый курс.

Тема 4. Психологические методы оценки персонала

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Психологические методы в системе методов оценки персонала

2 вопрос. Методы оценки социально-психологических свойств личности

3 вопрос. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.

Подготовка к деловой игре.

Тема: Методология и технология разработки аналитической профессиограммы (в том числе психограммы) на основе описательно-технологических характеристик профессии.

Литература: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное. (утв. [пост.](#) Минтруда РФ от 21.08.1998 г. N 37) (с изм.) / Гарант.

Тема 5. Аттестация персонала организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.

2 вопрос. Основные этапы проведения аттестации.

Подготовка к деловой игре.

Тема: Оценочная беседа начальника отдела маркетинга с подчиненным сотрудником отдела.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.106-110.

Тема 6. Аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Государственная гражданская служба РФ в системе государственной службы России.

2 вопрос. Квалификационные требования к должностям гражданской службы

3 вопрос. Аттестация гражданских служащих.

Подготовка к семинару

Тема: Методология и технология установления квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

Литература: Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы / Гарант.

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации"/ Гарант.

Тема 7. Оценка работников при приеме на работу

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Документы, предъявляемые при приеме на работу.

2 вопрос. Медицинское обследование работника.

3 вопрос. Оценка квалификации работника.

Подготовка к семинару

Тема: Современное состояние трудового законодательства и практики оценки персонала организаций в Российской Федерации и за рубежом: мировые тенденции, совершенствование, влияние новых производств и видов деятельности на методы оценки профессиональных качеств работников.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Сайты электронных журналов.

Тема 8. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Оценка квалификации и результативности труда рабочих

2 вопрос. Оценка квалификации и результативности труда специалистов

Подготовка к деловой игре

Тема: Оценка деловых и личностных качеств специалиста.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование).

Тема 9. Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации.

2 вопрос. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.

3 вопрос. Оценка управленческого потенциала руководителя.

требования к кандидату на замещение вакантной должности руководителя.

Подготовка к деловой игре

Тема: Оценка кандидата для выдвижения на вакантную должность руководителя.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.99-102.

Тема 10. Центр оценки как метод комплексной оценки персонала

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Центр оценки: понятие, история развития, содержание метода.

2 вопрос. Современная практика применения центра оценки в России.

Подготовка к деловой игре

Тема: Подбор и отбор персонала.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.83-89.

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ);

Основная литература

| |
|---|
| 1. Система оценки персонала в организации : учебник / под ред. М.В. Полевой ; Финансовый университет при Правительстве РФ. - Москва : Прометей, 2018. - 279 с. : табл. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с.252-258. - ISBN 978-5-907003-87-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=49493 |
| 2. Дейнека, А.В. Управление персоналом организации : учебник / А.В. Дейнека. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 288 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров). - ISBN 978-5-394-02375-0 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454057 |
| 3. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 391 с. - ISBN 978-5-238-01445-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118137 |
| 4. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом: Технологии : учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 192 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00842-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114558 (|
| 5. Алавердов, А.Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник / А.Р. Алавердов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Университет «Синергия», 2017. - 681 с. : ил., табл. - (Университетская серия). - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4257-0269-2 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415 |

Дополнительная литература

| |
|--|
| 6. Черепанов, В.В. Основы государственной службы и кадровой политики : учебник / В.В. Черепанов. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 679 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01767-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116626 |
| 7. Янкович, Ш.А. Делопроизводство в кадровой службе : учебник / Ш.А. Янкович. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 161 с. - Библиогр.: с. 112. - ISBN 5-238-01076-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=119021 |
| 8. Бобинкин, С.А. Психологические основы управления персоналом : учебное пособие / С.А. Бобинкин, Н.В. Филинова, Н.С. Акатова ; Министерство образования и науки Российской Федерации, ФГБОУ ВО «Российский государственный социальный университет». Филиал в г. Клину. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2017. - 172 с. : ил., табл., схем. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9177-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=460208 |

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| № п/п | Интернет ресурс (адрес) | Описание ресурса |
|-------|---|--|
| 1. | Электронный журнал «Работа с персоналом» | URL: http://www.hr-journal.ru |
| 2. | Электронная версия журнала «Управление персоналом» | URL: http://www.top-personal.ru |
| 3. | Электронная версия журнала «Кадры предприятия» | URL: http://www.kapr.ru |
| 4. | Психологические тесты. | URL: http://psytestsorg/test.html , |
| 5. | Федерация оценки персонала | URL: www.orgpsyjournal.hse.ru |
| 6. | Официальный сайт национального союза кадровиков. Информационная площадка - журналы «Справочник кадровика» и «Справочник по управлению персоналом» | URL: http://kadrovik.ru |

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Учебным планом дисциплины «Оценка персонала» предусмотрено чтение лекций, проведение практических занятий, консультаций, написание и защита курсовой работы, самостоятельная работа студента.

На лекциях студенты получают основы базовых знаний по изучаемой дисциплине. Студент должен кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, выделяемые преподавателем, обозначить материал, который вызывает трудности, сформулировать к нему вопросы и в конце лекции задать их преподавателю.

На практических занятиях контролируется уровень восприятия, знания и качество работы студентов с лекционным материалом, учебниками, нормативными актами, развитие навыков решения практических заданий, конкретных профессиональных ситуаций.

Большое место в учебном плане отведено самостоятельной работе студентов. По итогам самостоятельной работы у студента должен выработаться навык исследования конкретного вопроса в рамках дисциплины и составления выводов на основе изучения учебного, нормативного материала и дополнительной литературы.

Самостоятельная работа студентов включает следующие ее виды:

- самостоятельное изучение тем по учебно-тематическому плану;
- самостоятельную подготовку к практическим занятиям;
- выполнение заданий в форме компьютерного тестирования;
- выполнение курсовой работы;
- самостоятельная работа студентов при подготовке к экзамену.

Эти виды работ предполагают:

- самостоятельную работу студента в библиотеке;
- изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет;
- изучение электронных учебных материалов на сайте УрСЭИ .

Задания для самостоятельной работы студентов включают в себя:

- повторение лекционного материала по перечню вопросов;
- подготовка доклада (материалов) к семинару практического занятия;
- выполнение тестовых заданий, размещенных в Qwest, Moodle;
- изучение нормативных актов в правовых поисковых системах;
- изучение статистических и аналитических материалов на официальных сайтах органов власти и по материалам периодической печати.

Указания по самостоятельной работе размещены в «Методических указаниях» на сайте УрСЭИ.

Результаты работы студентов подводятся в ходе их текущей и промежуточной аттестации. Рабочая программа учебной дисциплины обеспечена фондом оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация проводится по темам курса и имеет целью проверить уровень владения изученным материалом или степень сформированности отдельных навыков. Она отражает посещение студентами лекций и работу на практических занятиях. В случае, если студент не прошел текущую аттестацию и/или не защитил контрольную работу, он не будет допущен к экзамену.

Промежуточная аттестация проводится в виде экзамена за весь курс обучения дисциплине.

Методические указания по выполнению курсовых работ

Целью выполнения курсовой работы является закрепление теоретических знаний студентов по основным темам курса, формирование навыков анализа экономических проблем, умений работать с литературой, умений обобщать, систематизировать материал.

Структура контрольной работы:

- титульный лист; оформляется согласно принятым стандартам;
- план (лист с содержанием);
- введение, в котором обосновывается актуальность рассматриваемой темы, указывается предмет и объект исследования, цель и задачи курсовой работы;
- глава 1 – теоретическая, в которой рассматриваются методологические проблемы;
- глава 2 – практическая, в которой рассматривается законодательство и применение методов оценки персонала; в каждой главе 2-3 параграфа; материал параграфов печатается сквозным образом; главы начинаются с нового листа;
- заключение с краткими выводами, вытекающими из анализа проблем данной темы;
- список используемой литературы.

Оформление контрольной работы: работа выполняется на листах форматом А-4; примерный объем 32-35 страниц печатного текста; все страницы должны быть пронумерованы; в тексте оформляются сноски на цитируемые источники.

При оформлении списка литературы необходимо придерживаться следующей последовательности: сначала даются законодательные и нормативные документы, потом статистические материалы и сборники и, наконец, научная и учебная литература по данной теме. Описание использованных материалов должно быть точным и полным. Литература должна быть не старше пяти лет (кроме действующих законов и нормативных актов).

На титульном листе указывается полное название:

- учебного заведения (Уральский социально-экономический институт (филиал) образовательного учреждения профсоюзов высшего образования «Академия труда и социальных отношений»;
- факультета (социально-экономический);
- кафедры;
- учебной дисциплины;
- тема работы;
- фамилия и инициалы студента, курс, группа;

- фамилия и инициалы руководителя;
- год выполнения работы.

Сроки представления курсовой работы на кафедру устанавливаются в начале учебного года учебно-методическим отделом института. За консультацией студент обращается на кафедру к ведущему преподавателю. Для проверки и рецензирования контрольные работы сдаются на кафедру.

Неудовлетворительно выполненная курсовая работа к защите не допускается, возвращается на доработку в соответствии с замечаниями рецензента. Повторно выполненная курсовая работа представляется на кафедру вместе с первым вариантом и рецензией на нее.

Методические указания по подготовке к экзамену

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Само повторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов, которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. Вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

**10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ
ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО
ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ
ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ
СИСТЕМЫ**

| № п/п | Название программы/Системы | Описание программы/Системы |
|-------|---|--|
| 1. | http://consultant.ru/ | Информационно-правовая система Консультант Плюс |
| 2. | http://garant.ru/ | Информационно-правовая система «Гарант». |

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

При проведении практических занятий с использованием индивидуальных учебных заданий студенты должны быть обеспечены калькуляторами.

Для лиц с ОВЗ. В учебных помещениях возможно оборудование специальных учебных мест, предполагающих увеличение размера зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличения ширины прохода между рядами столов. В аудитории хорошее освещение, в соответствии с требованиями СЭС.

В случае обучения слабослышащих обучающихся аудитории по необходимости оборудуются аудиотехникой (микрофонами, динамиками, наушниками или головными телефонами, диктофонами).

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Оценка персонала организации» используются следующие образовательные технологии:

Стандартные формы обучения:

- лекции с использованием мультимедийных презентаций;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные теоретические вопросы;
- письменные домашние работы;
- аналитические задания;
- обзор официальных документов и материалов периодической печати;
- консультации преподавателей.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- лекции (часть лекции) в диалоговом режиме (интерактивные лекции);
- групповые дискуссии (обсуждение докладов, деловые игры);
- моделирование и решение конкретных ситуационных задач;
- компьютерное тестирование.

Приложение №1 к разделу № 6
Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации
обучающихся по дисциплине (модулю)
6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ
ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПРОГРАММЫ

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

| № п/п | Код формируемой компетенции и ее содержание | Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ООП | | |
|-------|---|---|-----------------------------|------------------------|
| | | Очная форма обучения | Очно-заочная форма обучения | Заочная форма обучения |
| 1 | ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике; | 6 семестр | - | 4 курс |
| 2 | ПК-7 – знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; | 6 семестр | - | 4 курс |
| 3 | ПК-10 – знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации; | 6 семестр | - | 4 курс |
| 4 | ПК-20 – умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала. | 6 семестр | - | 4 курс |

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

В зависимости от количества баллов оценивание компетентности студента оценивается по уровням: от 3 до 4 баллов - «минимальный уровень», от 5 до 7 баллов - «базовый уровень», от 8 до 9 баллов - «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

| Показатели оценивания | Критерии оценивания компетенций | Шкала оценивания |
|--|--|---------------------|
| Понимание смысла компетенции | Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач (1 балл) | Минимальный уровень |
| | Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла) | Базовый уровень |
| | Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости (3 балла) | Высокий уровень |
| Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины | Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче (1 балл) | Минимальный уровень |
| | Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию. (2 балла) | Базовый уровень |
| | Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии. (3 балла) | Высокий уровень |

| | | |
|--|---|---------------------|
| Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины | Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач. (1 балл) | Минимальный уровень |
| | Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы. (2 балла) | Базовый уровень |
| | Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам. (3 балла) | Высокий уровень |

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

| № п/п | Оценка за ответ | Характеристика ответа |
|-------|-----------------|--|
| 1 | Отлично | <ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию; - количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9. |
| 2 | Хорошо | <ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы; – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не искажившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя; - количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7. |

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| | | |
|---|---------------------|---|
| 3 | Удовлетворительно | <ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам; – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы; - количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4. |
| 4 | Неудовлетворительно | <ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов; - не сформированы компетенции, умения и навыки, количество баллов за освоение компетенций менее 3. - отказ от ответа или отсутствие ответа |

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

| № п/п | Оценка за ответ | Характеристика ответа |
|-------|---------------------|--|
| 1 | Отлично | <p>Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания.</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9.</p> |
| 2 | Хорошо | <p>Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности.</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7.</p> |
| 3 | Удовлетворительно | <p>Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.</p> <p>Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4.</p> |
| 4 | Неудовлетворительно | <p>Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3.</p> <p>Ответ на вопрос отсутствует.</p> |

Шкала оценки при защите курсовой работы

| № п/п | Оценка за ответ | Характеристика ответа |
|-------|-----------------|--|
| 1 | Отлично | <p>Обучаемый показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой.</p> <p>Дал полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в</p> |

| | | |
|---|---------------------|--|
| | | определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. Количество баллов за освоение компетенций от 8 до 9. |
| 2 | Хорошо | Обучаемый показал полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Дал полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. Количество баллов за освоение компетенций от 5 до 7. |
| 3 | Удовлетворительно | Обучаемый показал знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, не в полном объеме усвоил материал основной литературы, рекомендованной программой, дал недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустил ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Количество баллов за освоение компетенций от 3 до 4. |
| 4 | Неудовлетворительно | Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено незнание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Количество баллов за освоение компетенций менее 3. Ответ на вопрос отсутствует. |

Критерии формирования оценок по тестам

| Оценка | Требования к знаниям |
|---------------------|----------------------|
| отлично | 80%-100% |
| хорошо | 65-80% |
| удовлетворительно | 50-65% |
| неудовлетворительно | менее 50% |
| зачтено | 50% и более |
| не зачтено | менее 50% |

Критерий оценки докладов

| Критерий | Требования к докладу |
|---|--|
| Знание и понимание теоретического материала | - рассматриваемые понятия определяются четко и полно, приводятся соответствующие примеры, - используемые понятия строго соответствуют теме, - самостоятельность выполнения работы |
| Анализ и оценка информации | - грамотно применяется категория анализа, - методологически верно проведены расчеты показателей; - умело используются приемы сравнения и обобщения для анализа взаимосвязи понятий и явлений, - обоснованно интерпретируется текстовая информация, - дается личная оценка проблеме |
| Построение суждений | - изложение ясное и четкое, - приводимые доказательства логичны - выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, - приводятся различные точки зрения и их личная оценка (при необходимости), |

| | |
|-----------------------|---|
| | - общая форма изложения полученных результатов и их интерпретации соответствует жанру проблемной научной статьи |
| Оценка | Критерии оценки доклада |
| «отлично» | <ol style="list-style-type: none"> 1) студент легко ориентируется в содержании теоретического и аналитического материала, свободно пользуется понятийным аппаратом, обладает умением связывать теорию с практикой, высказывать и обосновывать свои суждения; 2) знает и правильно применяет формулы; 3) знает и правильно применяет нормативные документы; 4) решение аналитического (практического) задания записано понятно, аккуратно, последовательно; 5) подготовлен презентационный материал. |
| «хорошо» | <ol style="list-style-type: none"> 1) студент демонстрирует полное освоение теоретического и аналитического материала, владеет понятийным аппаратом, ориентируется в изученном материале, осознанно применяет знания для решения практических задач, грамотно излагает свою позицию; 2) знает и применяет формулы и нормативные документы, но допускает небольшие неточности; 3) решение аналитического (практического) задания записано, но недостаточно аргументировано; 4) подготовлен презентационный материал, но недостаточно полный. |
| «удовлетворительно» | <ol style="list-style-type: none"> 1) студент демонстрирует неполное освоение теоретического и аналитического материала, плохо владеет понятийным аппаратом, плохо ориентируется в изученном материале, неуверенно излагает свою позицию; 2) знает отдельные формулы и нормативные документы, но допускает значительные неточности в их применении; 3) решение аналитического (практического) задания записано неверно, аргументация отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал. |
| «неудовлетворительно» | <ol style="list-style-type: none"> 1) студент имеет разрозненные, бессистемные знания, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении понятий, искажающие их смысл; 2) беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может применять знания для решения практических задач; 3) решение аналитического (практического) задания записано неверно либо отсутствует; 4) не подготовлен презентационный материал. |

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

| <i>Категории студентов</i> | <i>Виды оценочных средств</i> | <i>Форма контроля и оценки результатов обучения</i> |
|----------------------------|--|---|
| С нарушением слуха | Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы | Преимущественно письменная проверка |

| | | |
|--|--|--|
| С нарушением зрения | Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам | Преимущественно устная проверка (индивидуально) |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету. | Организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, письменная проверка |

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается индивидуальная учебная работа (консультации), то есть дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы.

6.3 ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Оценка персонала организации» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями.

Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
4. Технологические проблемы оценки персонала организации.
5. Традиционные методы оценки персонала (Качественные методы)
6. Традиционные методы оценки персонала (Количественные методы)
7. Традиционные методы оценки персонала (Комбинированные методы)
8. Современные методы оценки персонала
9. Психологические методы в системе методов оценки персонала
10. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Многофакторные методики исследования личности)
11. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики для определения типа личности)
12. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики исследования интеллекта).
13. Методы оценки социально-психологических свойств личности (Методики исследования стилей мышления, обучения, деятельности)
14. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.
15. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.
16. Основные этапы проведения аттестации (Подготовительная работа)
17. Основные этапы проведения аттестации (Порядок проведения и результаты аттестации).
18. Документы, используемые при проведении аттестации
19. Квалификационные требования к должностям гражданской службы
20. Аттестация государственных гражданских служащих.
21. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
22. Медицинское обследование работника.
23. Оценка квалификации работника.
24. Оценка квалификации и результативности труда рабочих

25. Оценка квалификации и результативности труда специалистов
 26. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
 27. Оценка управленческого потенциала руководителя.
 28. Центр оценки: понятие, история развития, содержание метода.
 29. Центр оценки: содержание метода.
 30. Современная практика применения центра оценки в России.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине в п.6.2.

Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ВАРИАНТ 1

| Наименование компетенции | Вопрос | Ключ |
|--|--|------|
| <i>ПК-6</i> – знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике; | Вопрос 1. Традиционное противоречие между трудом и отдыхом стирает: А) интеллектуальный труд; Б) репродуктивный труд; В) труд в саду на даче. | А |
| | Вопрос 2. Технология оценки представляет собой: А) логичную схему использования конкретного метода оценке персонала; Б) использование всех существующих подходов к оценке персонала; В) логичную схему поэтапного и комплексного использования всех существующих подходов к оценке персонала. | В |
| | Вопрос 3. Для характеристики квалификации работника в международных стандартах применяются следующие параметры: А) уровень квалификации, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей; Б) квалификационная специализация, устанавливаемая в соответствии с конкретной областью требуемых знаний, используемыми в работе машинами, инструментами и материалами, а также видом производимых товаров и услуг; В) все перечисленные параметры. | В |
| | Вопрос 4 Основу биографических методов оценки персонала составляет анализ: А) сведений о работнике, формируемых производственно-экономическим отделом организации; Б) документальных сведений о работнике, формируемых отделом кадров организации; В) сведений о работнике, формируемых бухгалтерией организации. | Б |
| | Вопрос 5. Метод оценки по компетенциям состоит в | Б |

| | | |
|--|--|---|
| | создании: А) примерных профилей должностей и сравнении с ними профилей лучших работников; Б) идеальных профилей должностей и сравнении с ними профилей оцениваемых лиц; В) усредненных профилей должностей и сравнении с ними должностных обязанностей сотрудников. | |
| <p>ПК-7 – знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;</p> | <p>Вопрос 6. Согласно Трудовому кодексу РФ при приеме на условиях совместительства на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работник обязан предоставить: А) справку о наличии (отсутствии) судимости; Б) справку о составе семьи и доходах; В) справку о характере и условиях труда по основному месту работы.</p> | В |
| | <p>Вопрос 7. Оценка персонала - это системная технология, А) требующая специальной подготовки; Б) не требующая специальной подготовки; В) не требующая профессиональной подготовки.</p> | А |
| | <p>Вопрос 8 Содержание оценки персонала изменяется вслед: А) за доминирующей экономической парадигмой и промышленным укладом; Б) за доминирующей социальной теорией и технологическим укладом; В) за доминирующей экономической теорией и технологическим укладом.</p> | В |
| | <p>Вопрос 9. Служебная деятельность руководителей федеральных государственных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, акции которых находятся в федеральной собственности, оценивается: А) трудовым коллективом; Б) балансовой комиссией, созданной Министерством, в ведении которого находится предприятие; В) территориальной балансовой комиссией.</p> | Б |
| | <p>Вопрос 10. В настоящее время в современном российском законодательстве понятие (термин) «оценка персонала организации»: А) закреплено; Б) не закреплено; В) не совсем закреплено.</p> | Б |
| <p>ПК-10 – знанием Трудового кодекса Российской Федерации и</p> | <p>Вопрос 11. В нормативных правовых актах и специальной научной литературе аттестация работника обычно определяется как:</p> | В |

| | | |
|---|---|---|
| <p>иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации;</p> | <p>А) проверка его квалификации в целях установления заработной платы; Б) проверка его деловой хватки в целях определения соответствия занимаемой должности; В) проверка его деловой квалификации в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.</p> | |
| | <p>Вопрос 12. Трудовой кодекс РФ устанавливает перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю при заключении трудового договора, в том числе: А) паспорт, трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, справка о наличии (отсутствии) судимости; Б) паспорт, трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, справка о наличии и составе семьи; В) паспорт, сберегательная книжка, документы воинского учета, документ об образовании, справка о наличии (отсутствии) судимости.</p> | А |
| | <p>Вопрос 13. Виды психологических тестов: А) личностные, мотивационные, когнитивные, интеллектуальные, проективные; Б) личностные, мотивационные, интеллектуальные, проективные; В) личностные, мотивационные, интеллектуальные;</p> | А |
| | <p>Вопрос 14. Для трудоустройства на работу в должностях, связанных с производством, продажей, хранением, учетом, выдачей или использованием оружия, боеприпасов, патронов требуется: А) справка об отсутствии судимости; Б) документ о квалификации ружейного мастера; В) справка из военкомата о воинском учете.</p> | А |
| | <p>Вопрос 15. В соответствии ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, обязано предъявить работодателю: А) документы об образовании и наличии специальных знаний; Б) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний; В) документ об образовании, документ о квалификации.</p> | Б |
| <p>ПК-20 – умением оценить</p> | <p>Вопрос 16. Регулярная аттестация позволяет: А) определить и оценить знания, умения и качества</p> | Г |

| | | |
|---|---|---|
| <p>эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.</p> | <p>работников; Б) выявить, оценить и развить сильные стороны работника; В) определить слабые стороны работника и вместе работать над их устранением; Г) выполнить все перечисленное.</p> | |
| | <p>Вопрос 17. Основными принципами аттестации являются: А) гласность, демократизм, результативность, субъективность; Б) властность, демократизм, эффективность, объективность В) гласность, демократизм, результативность, объективность;</p> | В |
| | <p>Вопрос 18. Если работник не имел возможности узнать о начале аттестации, то необходимо: А) перенести срок его аттестации; Б) тем не менее, проводить аттестацию в сроки, предусмотренные приказом по организации; В) перенести срок его аттестации на неделю.</p> | А |
| | <p>Вопрос 19. В аттестационном листе рабочего должны быть отражены сведения: А) о квалификационных документах, о количестве и качестве выполняемых работ и их уровне заявленной квалификации; Б) соблюдении техники безопасности, технологической и трудовой дисциплины; В) другие сведения об особенностях работника, в том числе личного характера, если они имеют влияние на качество и объем работ на рабочем месте и трудовом коллективе; Г) все перечисленное.</p> | Г |
| | <p>Вопрос 20. Итоговая финансовая результативность руководителя коммерческой организации оценивается показателями: А) Чистая прибыль, рентабельность активов, норма чистой прибыли; Б) Валовая выручка, рентабельность активов, норма прибыли; В) Объем заказов, рентабельность активов, валовая прибыль;</p> | А |

ВАРИАНТ 2

| Наименование компетенции | Вопрос | Ключ |
|--|---|------|
| <p>ПК-6 – знанием основ профессионального развития персонала,</p> | <p>Вопрос 1. На практике при оценке персонала невозможно реализовать все подходы к оценке, и тогда при выборе складывается вариант, в котором имеется:</p> | А |

| | | |
|---|---|---|
| <p>процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике;</p> | <p>А) комбинация некоторых, но не всех подходов; Б) детально разработанный один подход; В) два, взаимно обусловленных, подхода.</p> | |
| | <p>Вопрос 2. Методика Кеттелла измеряет преимущественно: А) «зависимый» интеллект, биологически недетерминированный и зависящий от влияния культурной среды, воспитания, образования; Б) «свободный» интеллект, биологически детерминированный и не зависящий от влияния культурной среды, воспитания, образования; В) «творческий» интеллект, социально детерминированный и зависящий от влияния культурной среды, воспитания, образования.</p> | Б |
| | <p>Вопрос 3. Технология оценки представляет собой: А) логичную схему использования конкретного метода оценки персонала; Б) использование всех существующих подходов к оценке персонала; В) логичную схему поэтапного и комплексного использования всех существующих подходов к оценке персонала.</p> | В |
| | <p>Вопрос 4. Под деловыми качествами работника следует понимать: А) способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств Б) личностные качества работника В) все перечисленное.</p> | В |
| | <p>Вопрос 5. Результатом анализа кадровых сведений о работнике является получение: А) общего представления о человеке; Б) детализированного представления о человеке по формальным признакам; В) первичного (общего) представления о человеке и о соответствии его как работника занимаемой или вакантной должности (рабочему месту) по формальным признакам, т.е. по записям в документах.</p> | В |
| <p>ПК-7 – знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и</p> | <p>Вопрос 6. В рыночных условиях, если предприятие является коммерческой организацией, то квалификация и результативность труда руководителя оцениваются по величине: А) итоговых финансовых показателей; Б) показателей социально-экономической эффективности; В) итоговых производственных показателей.</p> | А |

| | | |
|--|---|---|
| <p>применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала;</p> | <p>Вопрос 7. При оценке персонала, как фактора выбора стратегии компании, представляется целесообразным акцентировать внимание: А) на финансовом состоянии компании; Б) на оценке деловых качеств работников; В) на анализе договорной практики компании.</p> | Б |
| | <p>Вопрос 8 Кандидату на вакантное место предлагается список ценностей организации, который он должен пронумеровать с точки зрения приоритетности. Это делается для того, чтобы определить: А) понимание кандидатом стратегии организации на конкурентном рынке; Б) ценностные установки кандидата; В) соответствие системы ценностей организации ценностным установкам кандидата.</p> | В |
| | <p>Вопрос 9. Описание видов работ на конкретном рабочем месте рабочего предполагает подготовку ведущими инженерами и технологами: А) технологических карт выполнения этих видов работ с учетом требований по охране труда и трудовой дисциплине; Б) производственно-финансовых планов; В) маршрутных карт по достижению качества продукции.</p> | А |
| | <p>Вопрос 10. Часть 2 статьи 81 ТК РФ предусматривает, что порядок проведения аттестации устанавливается: А) трудовым законодательством; Б) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; В) локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников; Г) всем перечисленным.</p> | Г |
| <p>ПК-10 – знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением</p> | <p>Вопрос 11. Иностранец в РФ для временного осуществления на территории РФ трудовой деятельности должен иметь: А) вид на жительство в России; Б) разрешение на работу (патент), работодатель вправе потребовать такой документ; В) разрешение на нахождение на территории России, работодатель вправе потребовать такой документ.</p> | Б |
| | <p>Вопрос 12. Не следует рассматривать в качестве документа, подходящего для целей приема на работу на территории РФ: А) заграничный паспорт гражданина РФ; Б) дипломатический паспорт и служебный паспорт для</p> | Д |

| | | |
|--|--|----------|
| <p>навыками оформления сопровождающей документации;</p> | <p>осуществления выезда и въезда в Россию; В) военный билет - для граждан, не состоящих на военной службе; Г) водительское удостоверение; Д) все перечисленные документы.</p> | |
| | <p>Вопрос 13. Показатели результативности труда работников, предписанные информационной системой предприятия и технологическим процессом, измеряются: А) тяжело; Б) с трудом; В) легко;</p> | <p>В</p> |
| | <p>Вопрос 14. При приеме на работу, для выполнения которой необходим доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, работодатель А) вправе требовать от работника документы, необходимые для оформления соответствующего допуска; Б) не вправе требовать от работника документы, непредусмотренные Трудовым кодексом; В) самостоятельно оформляет соответствующий допуск.</p> | <p>А</p> |
| | <p>Вопрос 15. К видам деятельности, в отношении которых Трудовым кодексом установлены ограничения и требуется справка об отсутствии судимости, относятся: А) педагогическую деятельность; Б) трудовую деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних В) указанные виды деятельности. +</p> | <p>В</p> |
| <p>ПК-20 – умением оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владением навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.</p> | <p>Вопрос 16. Аттестации должна планироваться, и включает в себя следующие этапы: А) подготовительная работа, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации и принятие мер по ее итогам; Б) подготовка бланков документов, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации; В) подготовка приказа об аттестации, проведение аттестации, анализ результатов аттестации и наказание виновных.</p> | <p>А</p> |
| | <p>Вопрос 17. Графики и приказы о проведении аттестации должны доводиться до сведения работников: А) за две недели до ее начала; Б) за два месяца до ее начала;</p> | <p>Б</p> |

| | | |
|--|---|---|
| | В) за два дня до ее начала. | |
| | <p>Вопрос 18. К необходимым документам, используемым в аттестационных процедурах, относятся:</p> <p>А) приказ по организации о проведении аттестации работников;</p> <p>Б) положение об аттестации, должностные инструкции аттестуемых;</p> <p>В) стандарты организации, относящиеся к процедурам и методикам проведения аттестации;</p> <p>Г) все перечисленные документы.</p> | Г |
| | <p>Вопрос 19. Экономичность, как эффективность использования времени и энергии и, как адекватность усилий поставленной задач, при выполнении профессиональной деятельности является показателем;</p> <p>А) высокого уровня квалификации (профессионализма) специалиста;</p> <p>Б) среднего уровня квалификации (профессионализма) специалиста;</p> <p>В) низкого уровня квалификации (профессионализма) специалиста.</p> | А |
| | <p>Вопрос 20. Технологичность как признак высокой квалификации (профессионализма) специалиста проявляется во владении современными приемами профессиональной деятельности, а именно:</p> <p>А) в знании на память ключевых технологических моментов;</p> <p>Б) в возможности тиражирования, точности и продуманности всех операций, доведенных до автоматизма;</p> <p>В) в наличии первичных навыков работы.</p> | Б |

Критерии оценки по тестам изложены в шкале оценки для проведения аттестации по дисциплине в п.6.2.

Тематика курсовых работ

1. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
2. Правовое обеспечение оценки персонала организации.
3. Оценка персонала и кадровая политика организации.
4. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте.
5. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте.
6. Развитие законодательства по оценке персонала организаций.
7. Теоретические проблемы оценки персонала организации.
8. Технологические проблемы оценки персонала организации.
9. Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности финансирования программ развития персонала.
10. Особенности методов оценки персонала при наличии организационных проблем (сопротивление оценке со стороны персонала).
11. Структура процедуры оценки персонала.
12. Традиционные методы оценки персонала.

13. Современные методы оценки персонала.
14. Ошибки при оценке персонала.
15. Совершенствование методов оценки персонала при трансформации технологических укладов.
16. Психологические методы в системе методов оценки персонала.
17. Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.
18. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.
19. План аттестации персонала организации.
20. Документационное обеспечение аттестации персонала в организации.
21. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в царский период России.
22. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в советский период России.
23. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
24. Оценка квалификации и результативности труда рабочих.
25. Оценка квалификации и результативности труда специалистов.
26. Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации.
27. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
28. Оценка управленческого потенциала руководителя.
29. Российский стандарт центра оценки.
30. Современная практика применения центра оценки в России.

Алгоритм выбора темы курсовой работы

| Нач. буква фамилии студента | Номер темы курсовой работы | Нач. буква фамилии студента | Номер темы курсовой работы | Нач. буква фамилии студента | Номер темы курсовой работы |
|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------|
| А, Т | 1, 16, | Е, Ж | 6, 21, | Н, Ю | 11, 26 |
| Б, У | 2,17, | И, Ц | 7, 22, | О, Ч | 12, 27 |
| В, Ф | 3,18, | К | 8, 23, | П, Ш | 13, 28 |
| Г, З | 4,19, | Л | 9, 24, | Р, Щ | 14, 29 |
| Д, Х | 5,20, | М, Я | 10, 25, | С, Э | 15, 30 |

6.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ.

Форма билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

УРАЛЬСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ)

Образовательного учреждения профсоюзов

высшего образования

«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Социально - экономический факультет

38.03.03 Управление персоналом. *Все формы обучения*

Дисциплина: «Оценка персонала организации»

Экзаменационный билет № 1

1.

2.

Утверждено на заседании кафедры менеджмента и управления персоналом,
протокол от _____ № ____

Зав. кафедрой

А.Б. Кулаков

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (п.6.2.).

Планы практических занятий. Организация текущей аттестации

Планирование практических занятий в части предметного содержания учебной дисциплины предусматривает достижение двух дидактических целей:

- закрепление материала, составляющего основу учебной дисциплины;
- освоение более детализированного предмета учебной дисциплины, интегрирование знаний различных областей, установление связи теории с практикой.

Первая цель достигается посредством устного повторения содержания вопросов лекций, письменных контрольных работ и тестов по каждой теме.

Вторая цель достигается при организации групповых дискуссий на семинарах по установленным темам и обсуждении выполненных по вариантам ситуационных заданий.

Решение студентами типовых для данной учебной дисциплины заданий, подготовка материалов и выступления с обзорными докладами, участие в деловых играх способствует достижению обеих целей.

Мера того, как студент проявил себя при выполнении всех заданий на практических занятиях, является основой для оценки знаний при проведении текущей аттестации. Текущая аттестация проводится по пройденным темам курса.

Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий реализуются при выполнении студентами ситуационных заданий и участии в групповых дискуссиях на семинарах, а также в деловых играх.

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации

Вопросы для повторения:

- 1 вопрос. Оценка персонала в системе работы с персоналом организации.
- 2 вопрос. Правовое обеспечение оценки персонала организации.

Ситуационные задания

Охарактеризуйте особенности кадровой политики организации в части оценки персонала в условиях:

ВАРИАНТ 1: стабильной экономики в целом в стране, увеличения объемов производства в отрасли, увеличения заказов в организации;

ВАРИАНТ 2: нестабильной экономики в целом в стране, уменьшения объемов производства в отрасли, уменьшения заказов в организации;

Литература: Экономика труда: (социально-трудовые отношения): Учебник / Под ред. Н.А. Волгина, Ю.Г.Одегова, - М.: Издательство «Экзамен», 12004. – 736 с.;

Егоршин. А.П. Управление персоналом. Учебник для вузов, 4 – е изд, испр., Н.Новгород: НИМБ, 2003 – 720с.

Темы обзорных докладов

Тема 1. Место и роль оценки персонала в кадровом менеджменте.

Тема 2. Исторические аспекты изучения оценки персонала в менеджменте.

Литература: Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 378 с. - Серия: Бакалавр. Базовый курс.

Семинар

Тема: Развитие законодательства по оценке персонала организаций: правовая преемственность, нерешенные проблемы, требования современности.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Тема 2. Методологические проблемы оценки персонала организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Теоретические проблемы оценки персонала организации.

2 вопрос. Технологические проблемы оценки персонала организации.

3 вопрос. Методологические проблемы оценки экономической и социальной эффективности финансирования программ развития персонала.

Ситуационные задания

Охарактеризуйте особенности методов оценки персонала при наличии организационных проблем в виде:

ВАРИАНТ 1: сопротивления оценке со стороны персонала при проведении процедур оценки;

ВАРИАНТ 2: типичных ошибок экспертов в процедурах оценки персонала.

Литература: Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 378 с. - Серия: Бакалавр. Базовый курс.

Темы обзорных докладов

Тема 1. Понятие валидности оценочного метода.

Тема 2. Структура процедуры оценки персонала.

Литература: Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 378 с. - Серия: Бакалавр. Базовый курс.

Семинар

Тема: Труд физический и умственный, рутинный и творческий: методологические проблемы оценки способностей, квалификации и результативности труда работников.

Литература: Кирсанов К.А., Буянов В.П., Михайлов Л.М. Теория труда: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2003 – 416 с.,

Тема 3. Традиционные и современные методы оценки персонала организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Традиционные методы оценки персонала

2 вопрос. Современные методы оценки персонала

Ситуационные задания

Установите и обоснуйте приоритетность тех или иных методов оценки персонала наиболее целесообразных для оценки работников, занятых:

ВАРИАНТ 1: в промышленном производстве (на крупных заводах);

ВАРИАНТ 2: в сельском хозяйстве.

Литература: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих Выпуск 1 Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30) (с изм.) / Гарант;

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное. (утв. пост. Минтруда РФ от 21.08.1998 г. N 37) (с изм.) / Гарант.

Темы обзорных докладов

1. Классификация ошибок, возникающих при оценке персонала.

2. Совершенствование методов оценки персонала при трансформации технологических укладов.

Литература: Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 378 с. - Серия: Бакалавр. Базовый курс.

Семинар

Тема: Комбинирование методов: установление баланса традиционных и современных, количественных и качественных методов оценки персонала.

Литература: Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для бакалавров / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - М.: Издательство Юрайт, 2014. - 378 с. - Серия: Бакалавр. Базовый курс.

Тема 4. Психологические методы оценки персонала

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Психологические методы в системе методов оценки персонала

2 вопрос. Методы оценки социально-психологических свойств личности

3 вопрос. **Методики исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.**

Ситуационные задания

Установите баланс и особенности ценностно-нравственных характеристик и коммуникативных характеристик работника, занимающего должность:

ВАРИАНТ 1: учителя в средней школе;

ВАРИАНТ 2: менеджера в торговой компании.

Типовые учебные задания

В лекционном материале выберите одну из методик оценки персонала; в интернете на сайте психологических тестов ответьте на вопросы теста, соответствующего методике; рассмотрите результаты тестирования.

Задание 1. Выберите одну из методик оценки социально-психологических свойств личности.

Задание 2. Выберите одну из методик оценки исследования профессиональной направленности личности, качеств и компетенций работника.

Источник. Психологические тесты. Режим доступа: <http://psyttestsorg/test.html>

Деловая игра.

Тема: Методология и технология разработки аналитической профессиограммы (в том числе психограммы) на основе описательно-технологических характеристик профессии.

Роли: ведущий (преподаватель), представители научных организаций по разработке профессиограмм, представители заказчика.

На основе перечня профессионально важных качеств (ПВК) и должностных квалификационных требований специалистов студенты составляют профессиограммы для выбранной ими профессии. И далее публичная защита выполненной работы, обсуждение, обоснование выбранных методов для определения целесообразных качеств работника.

Литература: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное. (утв. пост. Минтруда РФ от 21.08.1998 г. N 37) (с изм.) / Гарант.

Тема 5. Аттестация персонала организации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Аттестация как традиционный способ оценки персонала.

2 вопрос. Основные этапы проведения аттестации.

Ситуационные задания

Назовите личностные качества:

ВАРИАНТ 1: желательные при устройстве на работу и продолжении работы в организации;

ВАРИАНТ 2: нежелательные при устройстве на работу и продолжении работы в организации.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.103.

Типовые учебные задания

Задание 1. Подготовьте план аттестации персонала организации.

Задание 2. Подготовьте приказ по организации (предприятию) об аттестации персонала.

Источник: Документационное обеспечение процессов кадрового планирования в организации. Ловчева М., Каштанова Е., 2008 г. / Гарант

Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Деловая игра.

Тема: Оценочная беседа начальника отдела маркетинга с подчиненным сотрудником отдела.

Участники деловой игры под руководством преподавателя делятся на несколько подгрупп: руководитель отдела маркетинга; оцениваемый сотрудник отдела; эксперты, которые наблюдают за ходом деловой игры и подводят итоги участия в ней каждой подгруппы. В процессе деловой игры ее участники меняются ролями.

Участники деловой игры разрабатывают состав показателей для деловой оценки (аттестации) сотрудника и определяют методы, с помощью которых оцениваются показатели. По результатам анализа исходных данных участники проводят оценочную беседу руководителя отдела маркетинга с подчиненным сотрудником.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.106-110.

Тема 6. Аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Государственная гражданская службы РФ в системе государственной службы России.

2 вопрос. Квалификационные требования к должностям гражданской службы

3 вопрос. Аттестация гражданских служащих.

Ситуационные задания

Охарактеризуйте особенности квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы в ситуации:

ВАРИАНТ 1: отраслевой ротации кадров;

ВАРИАНТ 2: территориальной ротации кадров;

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам

Темы обзорных докладов

Тема 1. Квалификационные требования к должностям государственной гражданской службы в царский период России.

Тема 2. Квалификационные требований к должностям государственной гражданской службы в советский период России.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Семинар

Тема: Методология и технология установления квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы.

Литература: Методический инструментарий по установлению квалификационных требований к должностям государственной гражданской службы / Гарант.

Указ Президента РФ от 1 февраля 2005 г. N 110 "О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации"/ Гарант.

Тема 7. Оценка работников при приеме на работу

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Документы, предъявляемые при приеме на работу.

2 вопрос. Медицинское обследование работника.

3 вопрос. Оценка квалификации работника.

Ситуационные задания

Охарактеризуйте особенности документов, предъявляемых в Российской Федерации при приеме на работу мигрантов:

ВАРИАНТ 1: из ближнего зарубежья;

ВАРИАНТ 2: из дальнего зарубежья;

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Типовые учебные задания

Задание 1. Подготовьте план становления в должности менеджера по персоналу.

Задание 2. Подготовьте план-схему мероприятий адаптации персонала

Источник: Документационное обеспечение процессов кадрового планирования в организации. Ловчева М., Каштанова Е., 2008 г. / Гарант

Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Семинар

Тема: Современное состояние трудового законодательства и практики оценки персонала организаций в Российской Федерации и за рубежом: мировые тенденции, совершенствование, влияние новых производств и видов деятельности на методы оценки профессиональных качеств работников.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Сайты электронных журналов.

Тема 8. Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов

Вопросы для повторения:

1 вопрос. Оценка квалификации и результативности труда рабочих

2 вопрос. Оценка квалификации и результативности труда специалистов

Ситуационные задания

Сформируйте и обоснуйте особенности профессиональных и личностных качеств рабочих, относимых к категории:

ВАРИАНТ 1: молодых работников (до 30 лет);

ВАРИАНТ 2: работников старшего возраста (более 45 лет).

Литература: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих Выпуск 1 Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства (утв. постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. N 31/3-30) (с изм.) / Гарант.

Типовые учебные задания

Задание 1. Составьте резюме претендента на должность специалиста.

Задание 2. Подготовьте требования к кандидату на замещение вакантной должности специалиста.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.96-98.

Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное. (утв. **пост.** Минтруда РФ от 21.08.1998 г. N 37) (с изм.) / Гарант.

Деловая игра

Тема: Оценка деловых и личностных качеств специалиста.

В организации появилась вакантная должность руководителя одного из отделов (например, начальника отдела кадров). На должность претендует несколько ведущих специалистов. Участники деловой игры; 3-4 человека - претенденты на должность; 5-6 экспертная комиссия. Эксперты строят социограммы по каждому претенденту на основе листа оценки деловых и личностных качеств. Сравнение результатов построения социограмм позволяет выбрать одного из претендентов на вакантную должность.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование).

Тема 9. Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации

Вопросы для повторения:

- 1 вопрос. Оценка квалификации и результативности труда руководителя организации.
- 2 вопрос. Оценка руководителей среднего звена управления в организации.
- 3 вопрос. Оценка управленческого потенциала руководителя.

Ситуационные задания

Охарактеризуйте особенности изменений в требованиях к квалификации руководителей и методах оценки квалификации руководителей в зависимости от перемен, происходящих:

ВАРИАНТ 1: во внутренней среде организации;

ВАРИАНТ 2: во внешней среде организации.

Литература: Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих 4-е издание, дополненное. (утв. пост. Минтруда РФ от 21.08.1998 г. N 37) (с изм.) / Гарант.

Типовые учебные задания

Задание 1. Составьте резюме претендента на руководящую должность (информацию о себе, представляемую работодателю).

Задание 2. Подготовьте требования к кандидату на замещение вакантной должности руководителя.

Источник: Правовая система «Гарант»: поиск по ключевым фразам.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.96-98.

Деловая игра

Тема: Оценка кандидата для выдвижения на вакантную должность руководителя.

В крупной производственной организации заместитель генерального по персоналу в ближайшие месяцы уходит на пенсию. На его место претендуют два кандидата: начальник отдела кадров и начальник сборочного цеха этой же организации.

Участники деловой игры; 2 человека - претенденты на должность; 2-3 экспертная комиссия, остальные студенты – работники организации. Преподаватель предлагает участникам игры отобрать 10 качеств, которыми в наибольшей степени должен обладать кандидат на должность. Эксперты оценивают результаты опроса, обсуждают и рекомендуют руководителю организации выбрать одного из претендентов на вакантную должность.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.99-102.

Тема 10. Центр оценки как метод комплексной оценки персонала

Вопросы для повторения:

- 1 вопрос. Центр оценки: понятие, история развития, содержание метода.
- 2 вопрос. Современная практика применения центра оценки в России.

Ситуационные задания

В организации остро стоят проблемы адаптации новых работников в связи с расширением производственной деятельности и переходом на производство новой продукции.

ВАРИАНТ 1: Какие виды адаптации выходят на первый план в данной ситуации?

ВАРИАНТ 2: Какие факторы оказывают наибольшее влияние на адаптацию в данной ситуации?

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.110-111.

Темы обзорных докладов

Тема 1. Российский стандарт центра оценки.

Тема 2. Современная практика применения в России.

Литература: Материалы, подготовленные Федерацией оценки персонала.

Деловая игра.

Тема: Подбор и отбор персонала.

Организация в связи с расширением своей деятельности произвела расчет потребности в персонале. В организацию стали поступать резюме и анкеты кандидатов на вакантные должности, что позволило произвести предварительный отбор претендентов, которым и были разосланы письма с приглашением на собеседование.

В собеседовании участвуют: с одной стороны - специалисты отдела управления персоналом, других подразделений, для которых производится отбор на вакантную должность, руководитель организации, консультант по вопросам отбора персонала; с другой стороны - претендент (или претенденты) на должность.

Литература: Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 365 с. - (Высшее образование), с.83-89.

Тестовые задания по темам

Тестовые задания по теме 1 «Оценка персонала как элемент системы управления персоналом организации».

Тема 1 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Целью оценки персонала является:

А) изучение степени подготовленности работника к выполнению именно того вида деятельности;

Б) выявление уровня его потенциальных возможностей для определения перспектив профессионального и должностного роста;

В) все перечисленное.

Тест 2. Оценка персонала позволяет руководителям более эффективно провести такие кадровые процедуры, как:

А) подбор персонала;

Б) внутриорганизационные перемещения;

В) зачисления в состав резерва для продвижения;

Г) все перечисленные.

Тест 3. Значение оценки персонала высоко потому, что она:

А) влечет за собой дополнительные затраты на содержание отделов кадров;

Б) связывает, объединяет все элементы системы управления персоналом в единое целое;

В) формирует дополнительные информационные материалы к анализу.

Тест 4. Оценка персонала - это системная технология:

А) требующая специальной подготовки;

Б) не требующая специальной подготовки;

В) не требующая профессиональной подготовки.

Тест 5 Посредством оценки персонала реализуются функции:

А) правовая, мотивационная, платежно-расчетная;

Б) административная, мотивационная, информационная;

В) административная, аналитическая, прогностическая.

Тест 6. Административная функция оценки работника реализуется как реакция на результаты труда работника посредством:

А) повышения по службе;

Б) перевода на другую работу;

В) прекращения трудового договора;

Г) всего перечисленного.

Тест 7. В настоящее время в современном российском законодательстве понятие (термин) «оценка персонала организации»:

- А) закреплено;
- Б) не закреплено;
- В) не совсем закреплено.

Тест 8. Понятие (термин) «аттестация работников» закреплена в Трудовом кодексе Российской Федерации:

- А) в четырех статьях – 70-73;
- Б) в двух статьях – 81-82;
- В) в трех статьях – 91-93.

Тест 9. Часть 2 статьи 81 ТК РФ предусматривает, что порядок проведения аттестации устанавливается:

- А) трудовым законодательством;
- Б) иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- В) локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников;
- Г) всем перечисленным.

Тест 10. Поскольку реализация п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ связана с наличием актов локального нормотворчества, то одновременно создателем и исполнителем правил при аттестации работника является:

- А) работодатель;
- Б) профсоюз;
- В) ассоциация работодателей.

Тема 1 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Аттестация как правовая категория в советско-российском законодательстве впервые она была введена в 1968 году:

- А) для работников научно-исследовательских, проектных, конструкторских, проектно-конструкторских, технологических организаций;
- Б) для работников предприятий металлургической отрасли;
- В) для работников комбинатов с технологически законченными видами производств.

Тест 2. В советское время базовый комплекс вопросов, посвященных понятиям, принципам, целям, срокам, процедурам и правовым последствиям аттестации, определялся:

- А) непосредственно в организации;
- Б) в отраслевых институтах;
- В) в централизованном порядке.

Тест 3. Начиная с 90-х годов прошлого века, централизованный метод регулирования аттестационных процессов был заменен:

- А) на территориальный;
- Б) на профессиональный;
- В) на ведомственный.

Тест 4. Под деловыми качествами работника следует понимать:

- А) способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств;
- Б) личностные качества работника;
- В) все перечисленное.

Тест 5. Личностные качества работника, оцениваемые как его деловые качества на определенном рабочем месте – это:

- А) состояние здоровья;
- Б) наличие определенного уровня образования;
- В) опыт работы по данной специальности, в данной отрасли;

Г) все перечисленное.

Тест 6. В трудовом праве квалификация работы – характеристика:

А) качества исполнения работником конкретного труда; определяется профессиональным разрядом работника;

Б) данного вида работы, устанавливаемая по степени ее сложности, точности и ответственности; обычно определяется разрядом, к которому данная работа отнесена тарифно-квалификационным справочником; +

В) данного вида работы, устанавливаемая по степени подготовленности работника.

Тест 7. Квалификация работника – это:

А) степень и вид профессиональной обученности, необходимые для выполнения конкретного вида работы;

Б) профессиональная зрелость работника, его подготовленность к качественному выполнению конкретных видов работ;

В) уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

Г) все перечисленное.

Тест 8. Для конкретных категорий персонала специальными нормативными правовыми актами устанавливается форма оценки деловых качеств работника, которую работодатель:

А) не обязан выполнять;

Б) обязан выполнять;

В) может передать для выполнения другому лицу.

Тест 9. Персонал организации -

А) личный состав организации или часть этого состава, выделенная по признаку характера выполняемой работы;

Б) все работающие на предприятии;

В) все, находящиеся на территории предприятия (организации, учреждения).

Тест 10. Персонал административно-управленческий - это

А) работники, занятые в аппарате управления народным хозяйством и органах государственного управления;

Б) руководители предприятий, учреждений, организаций и их заместители,

В) руководители структурных подразделений, не занятые непосредственно на производстве, главные специалисты и их заместители;

Г) все категории перечисленных работников.

Тестовые задания по теме 2 «Методологические проблемы оценки персонала организации».

Тема 2 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Содержание оценки персонала изменяется вслед:

А) за доминирующей экономической парадигмой и промышленным укладом;

Б) за доминирующей социальной теорией и технологическим укладом;

В) за доминирующей экономической теорией и технологическим укладом.

Тест 2. В настоящее время устоявшимся является мнение, что оценка персонала осуществляется для определения соответствия работника вакантному или занимаемому рабочему месту (должности) и выполняется тремя способами, составляющими в совокупности систему оценки персонала:

А) оценка здоровья работника, оценка вклада подразделения, аттестация кадров;

Б) оценка потенциала работника, оценка индивидуального вклада, аттестация кадров;

В) оценка квалификации работника, оценка особого вклада, аттестация рабочих.

Тест 3. При оценке потенциала работника работодатель выясняет:

А) профессиональные знания и умения, производственный опыт, деловые и нравственные качества работника;

Б) психологию личности, здоровье и работоспособность, уровень общей культуры работника;

В) все перечисленное.

Тест 4. Профессиограммы - определенным образом сформированные характеристики различных видов профессиональной деятельности, имеющие определенный _____? и нацеленные на решение практически значимых _____?.

А) порядок (последовательность, схему); целей;

Б) алгоритм (последовательность, схему); задач;

В) идеологический ракурс; финансовых задач.

Тест 5. Память работника, являясь профессионально важным качеством может рассматриваться как произвольная _____ и _____?, долговременная _____ и _____?, логическая и _____? .

А) непроизводительная, кратковременная, алогическая.

Б) непроизвольная, долгосрочная, нелогическая;

В) непроизвольная, кратковременная, образная.

Тест 6. Традиционное противоречие между трудом и отдыхом стирает:

А) интеллектуальный труд;

Б) репродуктивный труд;

В) труд в саду на даче.

Тест 7. Может ли быть квалификация социально сконструированной?

А) считается, что так часто бывают;

Б) да, всегда;

В) нет, никогда.

Тест 8. Технология оценки представляет собой:

А) логичную схему использования конкретного метода оценке персонала;

Б) использование всех существующих подходов к оценке персонала;

В) логичную схему поэтапного и комплексного использования всех существующих подходов к оценке персонала.

Тест 9. На практике при оценке персонала невозможно реализовать все подходы к оценке, и тогда при выборе складывается вариант, в котором имеется:

А) комбинация некоторых, но не всех подходов;

Б) детально разработанный один подход;

В) два, взаимно обусловленных, подхода.

Тест 10. При оценке персонала, как фактора выбора стратегии компании, представляется целесообразным акцентировать внимание:

А) на финансовом состоянии компании;

Б) на оценке деловых качеств работников;

В) на анализе договорной практики компании.

Тема 2 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Оценка персонала при изменении технологий является главным звеном:

А) повышения предельной производительности капитала;

Б) непрерывного профессионального образования;

В) регулирующим содержание технических регламентов.

Тест 2. При оценке индивидуального вклада работника работодатель выясняет:

А) качество, сложность и результативность труда конкретного сотрудника, и его соответствие занимаемому месту с помощью специальных методик;

Б) результативность труда конкретного работника;

В) степень мастерства конкретного сотрудника.

Тест 3. Содержание трудового потенциала работника представляет собой:

А) совокупность социальных и профессиональных компетенций;

Б) совокупность личных формальных и личностных характеристик;

В) все перечисленное.

Тест 4. Оценка персонала организации на предмет результативности труда (фактического или потенциального) не может быть осуществлена:

- А) без научного осмысления ценности свободного времени;
- Б) без глубокого осмысления проблем теории труда;
- В) без достаточного осмысления социальных проблем современности.

Тест 5. Мышление работника, являясь профессионально важным качеством может рассматриваться как продуктивное (творческое) и _____? , практическое и _____?, интуитивное и _____? .

- А) репродуктивное, теоретическое, логическое;
- Б) непродуктивное, теоретическое, методологическое;
- В) квазипродуктивное, теоретическое, нелогическое.

Тест 6. Коммуникабельность работника, являясь профессионально важным качеством, в гораздо меньшей степени влияют на результаты _____? труда и больше на выходы _____? труда.

- А) нетрадиционного; креативного;
- Б) традиционного; интеллектуального;
- В) высокоинтеллектуального, традиционного.

Тест 7. Качество труда – степень совершенства трудовой деятельности, характеризующаяся:

- А) качеством ее результатов труда;
- Б) прогрессивностью методов, технологии, средств труда;
- В) прогрессивностью организации работ;
- Г) всем перечисленным.

Тест 8. В контексте работы компетентность работника часто рассматривается как комбинация знаний или:

- А) психологических установок (среди работников рутинного труда);
- Б) механических навыков (среди рабочих ручного труда);
- В) творческого потенциала (в среде креативных специалистов).

Тест 9. На одном из этапов процедуры оценки персонала определяется цель оценки персонала организации, формулируется основная научная идея, которая состоит:

- А) в реализации на практике комплексного подхода к оценке персонала в процессе совершенствования организации труда с целью повышения его эффективности;
- Б) в реализации на практике методик комплексного подхода к оценке персонала;
- В) в цели совершенствования организации труда.

Тест 10. При оценке персонала, как фактора оценки эффективности управления компанией, оцениваются:

- А) профессиональные качества рабочих, что используется при выдвижении работников на профсоюзную конференцию;
- Б) лидерские качества руководителей и специалистов, что используется при выдвижении работников в кадровый резерв компании;
- В) личные качества работников, что используется при выдвижении их для участия в художественной самодеятельности.

Тестовые задания по теме 3 «Традиционные и современные методы оценки персонала организации».

Тема 3 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Основу биографических методов оценки персонала составляет анализ:

- А) сведений о работнике, формируемых производственно-экономическим отделом организации;
- Б) документальных сведений о работнике, формируемых отделом кадров организации;
- В) сведений о работнике, формируемых бухгалтерией организации.

Тест 2. В рабочей обстановке наблюдение руководством за работником происходит:

- А) постоянно по причине служебных отношений;
- Б) при использовании методов нормирования труда;
- В) в указанных случаях.

Тест 3. Анкета - специально разработанный вопросник с перечнем:

- А) определенным образом подобранных вопросов и вариантов ответа;
- Б) вопросов и ответов;
- В) определенным образом подобранных задач и вариантов решений.

Тест 4. Критериальное интервью с кандидатом на вакантную должность представляет собой:

- А) общение кадрового работника с кандидатом по системе критериев, подготовленных руководством компании по качеству продукции;
- Б) ряд заранее подготовленных вопросов, направленных на проявление кандидатом требуемого поведения в предлагаемых ситуациях в будущей работе в данной компании;
- В) беседу о сложностях работы в компании.

Тест 5. Письменное заполнение анкеты позволяет получить дополнительную информацию о кандидате на рабочее место и обратить внимание:

- А) на личную организованность кандидата;
- Б) на элементарную грамотность кандидата;
- В) на психографические особенности кандидата
- Г) на все перечисленное.

Тест 6. В методе управления по целям ставятся 3-5 целей, которые позволяют:

- А) более объективно оценить деятельность сотрудника;
- Б) учесть не только краткосрочные результаты, но и выполнение стратегических целей;
- В) оценить качество работы руководителей;
- Г) выполнить все перечисленное.

Тест 7. В основе концепции сбалансированной системы показателей заложена мысль о том, что при оценке результативности компании следует учитывать различные аспекты _____?: финансы, клиенты, процессы и потенциал компании, что представлено в виде соответствующего набора _____?, в том числе квалификации сотрудников.

- А) бизнеса; перспектив улучшений;
- Б) трудового коллектива; планов развития;
- В) собственности; решений по стабилизации финансов организации.

Тест 8. Ключевые показатели эффективности как инструмент управления позволяют:

- А) четко формулировать цели, выражать их количественно;
- Б) вести мониторинг результатов (оценивать степень достижения целей);
- В) транслировать цели на все уровни управления ("дерево показателей и нормативов" становится инструментом согласования стратегического и операционного планов);
- Г) выполнять все перечисленное.

Тест 9. Метод оценки «360-градусов» - это изучение персонала с помощью анкетирования, основанное на оценке каждым сотрудником:

- А) себя и своих сослуживцев по ключевым компетенциям;
- Б) подчиненных и руководства по ключевым компетенциям;
- В) всех перечисленных.

Тест 10. Метод оценки по компетенциям состоит в создании:

- А) примерных профилей должностей и сравнении с ними профилей лучших работников;
- Б) идеальных профилей должностей и сравнении с ними профилей оцениваемых лиц;
- В) усредненных профилей должностей и сравнении с нимидолжностных обязанностей сотрудников.

Тема 3 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Результатом анализа кадровых сведений о работнике является получение:

А) общего представления о человеке;
Б) детализированного представления о человеке по формальным признакам;
В) первичного (общего) представления о человеке и о соответствии его как работника занимаемой или вакантной должности (рабочему месту) по формальным признакам, т.е. по записям в документах.

Тест 2. Неформальная часть анкеты состоит:

А) из общих и частных вопросов, позволяющих оценить мотивы и личностные качества кандидатов, претендующих на рабочие места;
Б) из общих и частных вопросов, позволяющих оценить квалификацию кандидатов;
В) из частных вопросов, позволяющих узнать личную жизнь кандидатов.

Тест 3. Кандидату на вакантное место предлагается список ценностей организации, который он должен пронумеровать с точки зрения приоритетности. Это делается для того, чтобы определить:

А) понимание кандидатом стратегии организации на конкурентном рынке;
Б) ценностные установки кандидата;
В) соответствие системы ценностей организации ценностям кандидата.

Тест 4. Анкетные сведения, несмотря на стандартизацию и систематизацию вопросов для оценки качеств оцениваемого, являются:

А) весьма субъективными;
Б) достаточно объективными;
В) весьма корректными.

Тест 5. Ранжирование - сравнение оцениваемых работников (кандидатов):

А) и установление их экономической эффективности в порядке убывания;
Б) между собой по одному или нескольким критериям и расположение их в порядке убывания или возрастания рангов (мест в группе);
В) все сказанное верно.

Тест 6. При описательном методе оценки лицу, производящему оценку, предлагается описать:

А) характер и темперамент работника;
Б) преимущества и недостатки домашнего поведения работника;
В) преимущества и недостатки профессионального поведения работника.

Тест 7. На результативность экспертного метода при оценке персонала оказывает влияние:

А) независимость экспертов друг от друга;
Б) квалификация и личные качества экспертов;
В) независимость экспертов от руководства организации;
Г) все перечисленное.

Тест 8. Метод управления по целям предполагает совершенствование системы управления предприятием в целом путем:

А) установления целевых показателей количества и качества выпускаемой продукции (предоставляемых услуг);
Б) определение целей предприятия, затем их декомпозиция до уровня подразделений, отделов, сотрудников;
В) постоянных внутренних реорганизаций.

Тест 9. Ключевые показатели эффективности как инструмент управления позволяют:

А) сравнивать между собой подразделения, предприятия;
Б) оценивать уровень менеджмента и эффективность отделов (в частности, службы персонала);
В) мотивировать сотрудников на достижение результатов;
Г) объективно оценивать эффективность деятельности работников
Д) выполнять все перечисленное.

Тест 10. Традиционно автоматизированной системы управления персоналом (АСУП) включают модули:

- А) кадровое делопроизводство и документооборот;
- Б) подбор персонала;
- В) оценку и аттестацию персонала (в т.ч. программы диагностического характера), психологические тесты, регламентирующие документы;
- Г) все перечисленные.

Тестовые задания по теме 4 «Психологические методы оценки персонала».

Тема 4 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Многие виды профессий предполагают наличие у человека тех или иных психологических _____?, которые не всегда поддаются развитию и _____. В связи с этим существуют ограничения на определенные виды _____? для того или иного человека.

- А) количеств, корректировке, отдыха;
- Б) качеств, коррекции, деятельности;
- В) норм, рекогносцировке, свободы.

Тест 2. Виды психологических тестов:

- А) личностные, мотивационные, когнитивные, интеллектуальные, проективные;
- Б) личностные, мотивационные, интеллектуальные, проективные;
- В) личностные, мотивационные, интеллектуальные;

Тест 3. Тест Люшера с высокой степенью достоверности диагностирует важнейшие трудовые качества работника:

- А) наличие и причины психологического стресса;
- Б) стрессоустойчивость, активность и коммуникативные способности;
- В) общее психофизиологическое состояние.

Тест 4. Многофакторный личностный опросник Кэттелла выявляет степень выраженности отдельных биполярных личностных черт, влияющих на трудовые качества работника:

- А) замкнутость – общительность; высокий интеллект – низкий интеллект;
- Б) подчиненность – самоутверждение; сдержанность – экспрессивность;
- В) низкая и высокая нормативность; робость – смелость;
- Г) практицизм - чувствительность; прямолинейность - дипломатичность;
- Д) все перечисленные черты.

Тест 5. Теоретической основой опросника Леонгарда-Шмишека является концепция:

- А) «акцентуированных личностей»;
- Б) «интровертов - экстравертов»;
- В) «трудоголиков и потребителей».

Тест 6. Категории тестов общих умственных способностей имеет обозначение:

- А) EQ;
- Б) LSQ;
- В) IQ.

Тест 7. Опросник Кейрси предназначен для определения:

- А) типа темперамента;
- Б) характера;
- В) работоспособности.

Тест 8. Психодиагностическая методика, разработанная Дж. Гилфордом в 1960-х годах направлена на исследование:

- А) культурно свободного интеллекта;
- Б) социального интеллекта;
- В) эмоционального интеллекта.

Тест 9. Методика определения типа мышления и уровня креативности позволяет определить уровень развития базовых типов мышления:

- А) духовного, образного, душевного, а также креативности;
- Б) предметного, образного, знакового, символического, а также креативности;
- В) образного, знакового, семиотического, а также креативности.

Тест 10. Опросник стилей деятельности позволяет определить преобладающий тип в деятельности человека, в соответствии которого даются названия типам людей:

- А) деятели, рефлектирующие, теоретики, прагматики;
- Б) бездельники, импульсирующие, теоретики, прагматики;
- В) безразличные, рефлектирующие, методологи, прагматики.

Тема 4 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Психологические тесты имеют особенности:

- А) их целесообразно использовать в комплексе с другими методами получения представлений о работнике;
- Б) по ним сложно предсказать будущую профессиональную успешность;
- В) руководитель, проводящий исследование, должен иметь высокий уровень психологической подготовленности;
- Г) все перечисленные.

Тест 2. В методике ММРІ (Миннесотского многоаспектного личностного опросника) оценка полученных в результате исследования данных базируется:

- А) на прямом анализе и синтезе ответов испытуемого;
- Б) на прямом анализе ответов испытуемого;
- В) на данных статистически подтвержденной значимости каждого ответа в сравнении со средненормативными данными.

Тест 3. Биографический опросник (BIV, многомерный личностный опросник), позволяет получить:

- А) стандартизированную информацию о биографии человека;
- Б) сведения о ситуации окружающей среды и актуальном психическом состоянии;
- В) представление о влиянии семейной ситуации на жизненный путь.
- Г) все перечисленное.

Тест 4. Опросник социально-психологической адаптации выявляет степень:

- А) адаптированности-дезадаптированности личности в социальной сфере;
- Б) активности-неактивности личности в социальной сфере;
- В) открытости-закрытости личности в социальной сфере.

Тест 5. Опросник социально-психологической адаптации в качестве основания для дезадаптации личности предполагает обстоятельство:

- А) низкий уровень самолюбования;
- Б) низкий уровень приятия других, то есть конфронтация с ними;
- В) эмоциональный комфорт разной природы.

Тест 6. Методика определения типа личности по Юнгу предназначена для определения темперамента по типологии:

- А) экстраверсии - интроверсии;
- Б) подчинения – доминирования;
- В) статичности – динамичности.

Тест 7. Опросник Кейрси предназначен для определения типа темперамента:

- А) сенсорно-импульсивный, сенсорно-планирующий, интуитивно-чувственный, интуитивно-логический;
- Б) импульсивный, планирующий, чувственный, логический;
- В) сенсорно-планирующий, интуитивно-чувственный, интуитивно-логический.

Тест 8. Личности, у которых основные черты ярко выражены, названы Леонгардом:

- А) акцептированными;
- Б) акционированными;
- В) акцентуированными.

Тест 9. Методика Кеттелла измеряет преимущественно:

- А) «зависимый» интеллект, биологически недетерминированный и зависящий от влияния культурной среды, воспитания, образования;
- Б) «свободный» интеллект, биологически детерминированный и не зависящий от влияния культурной среды, воспитания, образования;
- В) «творческий» интеллект, социально детерминированный и зависящий от влияния культурной среды, воспитания, образования.

Тест 10. Тест описания поведения Томаса позволяют выявить типичные способы реагирования сотрудников на конфликтные ситуации:

- А) дружба, компромисс, уступчивость, доминирование;
- Б) сотрудничество, компромисс, уступчивость, избегание, доминирование;
- В) взаимодействие, уступчивость, избегание, подавление.

Тестовые задания по теме 5 «Аттестация персонала организации».

Тема 5 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Аттестация персонала проводится _____ ? при смене владельцев или высшего уровня менеджмента предприятия и _____ ? при нормальной работе предприятия.

- А) достаточно часто; регулярно;
- Б) редко; часто;
- В) регулярно; достаточно часто.

Тест 2. Регулярная аттестация позволяет:

- А) определить и оценить знания, умения и качества работников;
- Б) выявить, оценить и развить сильные стороны работника;
- В) определить слабые стороны работника и вместе работать над их устранением;
- Г) выполнить все перечисленное.

Тест 3. В нормативных правовых актах и специальной научной литературе аттестация работника обычно определяется как:

- А) проверка его квалификации в целях установления заработной платы;
- Б) проверка его деловой хватки в целях определения соответствия занимаемой должности;
- В) проверка его деловой квалификации в целях определения уровня профессиональной подготовки и соответствия занимаемой должности или выполняемой работе.

Тест 4. Внутри профессии нередко различают аттестации:

- А) вторичную, периодическую, досрочную, повторную, внеочередную;
- Б) первичную, дополнительную, периодическую, досрочную, повторную, внеочередную;
- В) первичную, дополнительную, периодическую, досрочную, краткосрочную, повторную, внеочередную.

Тест 5. По целям проведения можно выделить аттестации:

- А) на право занятия должности;
- Б) на соответствие занимаемой должности (поручаемой работе);
- В) на право повышения квалификационной категории;
- Г) все перечисленные.

Тест 6. Основными принципами аттестации являются:

- А) гласность, демократизм, результативность, субъективность;
- Б) властность, демократизм, эффективность, объективность;
- В) гласность, демократизм, результативность, объективность.

Тест 7. При всем многообразии показателей оценки их можно условно разделить на три следующие (по критериям) группы:

- А) результаты труда, профессиональное мастерство, личностные интересы;
- Б) результативность труда, профессиональное поведение, личностные качества;
- В) результативность трудовых отношений, профессионализм, личностные достижения.

Тест 8. Аттестации должна планироваться, и включает в себя следующие этапы:

А) подготовительная работа, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации и принятие мер по ее итогам;

Б) подготовка бланков документов, собственно проведение аттестации, анализ результатов аттестации;

В) подготовка приказа об аттестации, проведение аттестации, анализ результатов аттестации и наказание виновных.

Тест 9. Организационная подготовка как часть подготовительной работы к аттестации предусматривает формирование:

А) общественного мнения о целесообразности аттестационных процедур;

Б) документов, подтверждающих квалификацию экспертов;

В) необходимых документов, используемых в аттестационных процедурах.

Тест 10. Графики и приказы о проведении аттестации должны доводиться до сведения работников:

А) за две недели до ее начала;

Б) за два месяца до ее начала;

В) за два дня до ее начала.

Тема 5 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Показатели результативности труда работников, предписанные информационной системой предприятия и технологическим процессом, измеряются:

А) тяжело;

Б) с трудом;

В) легко.

Тест 2. В связи с ограниченными возможностями измерения конкретного результата труда работников целесообразно устанавливать критерии оценки:

А) наличие дипломов о квалификации, соблюдение дисциплины труда;

Б) наличие потенциала квалификации, инициативность, отсутствие нареканий со стороны руководства;

В) квалификация, владение профессиональными навыками, соблюдение дисциплины труда.

Тест 3. Личностные качества работника могут соответствовать или не соответствовать выполняемой работе и занимаемой должности. Это суждение верно?

А) да;

Б) нет.

Тест 4. К необходимым документам, используемым в аттестационных процедурах, относятся:

А) приказ по организации о проведении аттестации работников;

Б) положение об аттестации, должностные инструкции аттестуемых;

В) стандарты организации, относящиеся к процедурам и методикам проведения аттестации;

Г) все перечисленные документы.

Тест 5. Если работник не имел возможности узнать о начале аттестации, то необходимо:

А) перенести срок его аттестации;

Б) тем не менее, проводить аттестацию в сроки, предусмотренные приказом по организации;

В) перенести срок его аттестации на неделю.

Тест 6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с ТК, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается:

- А) непосредственный руководитель работника;
- Б) представитель выборного органа первичной профсоюзной организации;
- В) заместитель по производству.

Тест 7. В локальных актах об аттестации целями работы аттестационных комиссий могут быть прописаны положения:

- А) проверка деловых и иных качеств работников и их оценка;
- Б) принятие решения о соответствии (несоответствии) работника занимаемой должности;
- В) определение перспектив дальнейшей работы в организации;
- Г) все перечисленные.

Тест 8. Аттестации не подвергаются:

- А) работники, проработавшие в данной должности менее трех месяцев;
- Б) молодые специалисты в период срока обязательной работы в соответствии с договором о целевой контрактной подготовке;
- В) беременные женщины и женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам, а также в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- Г) все перечисленные категории работников.

Тест 9. Сотрудников организации, работающих в ней по совместительству (внутреннее совместительство), целесообразно аттестовать:

- А) одновременно по двум должностям с представлением в аттестационную комиссию двух отзывов: по основной и совмещаемой работе;
- Б) по основной должности (работе).

Тест 10. Аттестационная комиссия может вынести в отношении работника следующую оценку:

- А) соответствует занимаемой должности и заслуживает поощрения;
- Б) соответствует занимаемой должности;
- В) соответствует занимаемой должности при условии улучшения работы и выполнения рекомендаций комиссии, например, о повышении квалификации или прохождении профессиональной подготовки с повторной аттестацией через год;
- Г) не соответствует занимаемой должности;
- Д) одну из перечисленных оценок.

Тестовые задания по теме 6 «Аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации».

Тема 6 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Государственная служба характеризуется тем что, это профессиональная деятельность, предполагающая наличие у должностного лица соответствующего:

- А) профессионального опыта и умения работать с людьми;
- Б) профессионального образования и специализации;
- В) стажа работы, диплома и знания законодательства.

Тест 2. Закон о государственной службе не предусматривает порядка обжалования результатов аттестации государственных гражданских служащих, поэтому в таких случаях:

- А) необходимо руководствоваться общими правилами рассмотрения индивидуальных служебных споров;
- Б) сделать ничего нельзя;
- В) необходимо записаться на прием к первому руководителю.

Тест 3. Квалификационный экзамен государственных служащих категорий "специалисты" и "обеспечивающие специалисты" проводится по мере необходимости, но:

- А) не чаще одного раза в год и не реже одного раза в три года;
- Б) не чаще одного раза в год и не реже одного раза в четыре года;
- В) не чаще одного раза в полугодие и не реже одного раза в три года;

Тест 4. Если аттестационная комиссия рекомендовала государственного гражданского служащего к включению в кадровый резерв для повышения в должности, то:

- А) в трудовой книжке работника делается запись;
- Б) это и есть фактический должностной рост;
- В) издается правовой акт (приказ, распоряжение) о включении служащего в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста.

Тест 5. Должности государственной гражданской службы подразделяются на следующие категории:

- А) руководители, помощники, ведущие специалисты, специалисты;
- Б) руководители, помощники (советники), специалисты, обеспечивающие специалисты;
- В) руководители, советники, главные специалисты, обеспечивающие специалисты.

Тест 6. Законом о государственной службе вместо квалификационных разрядов государственных служащих введены:

- А) табельные ранги;
- Б) карьерные ступени;
- В) классные чины.

Тест 7. Под квалификационными требованиями к должностям гражданской службы в законе о государственной службе подразумеваются единые требования:

- А) к уровню профессионального образования;
- Б) к стажу гражданской службы (государственной службы иных видов) или стажу (опыту) работы по специальности;
- В) к профессиональным знаниям и навыкам для лиц, претендующих на замещение соответствующих должностей гражданской службы;
- Г) ко всему перечисленному.

Тест 8. В соответствии с государственными стандартами профессионального образования высшие учебные заведения осуществляют подготовку специалистов с высшим образованием по специальности "Государственное и муниципальное управление", содержание которой соответствует _____? гражданской службы всех уровней:

- А) статусу рангов;
- Б) специализации должностей;
- В) важности чинов.

Тест 9. Конкретные квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения обязанностей по замещаемой должности гражданской службы, определяются на основе _____? и включаются в должностной регламент гражданского служащего.

- А) особых профессиональных характеристик;
- Б) типовых квалификационных характеристик;
- В) уточненных должностных спецификаций.

Тест 10. Общие принципы служебного поведения государственных служащих, утвержденные Указом Президента РФ от 12 августа 2002 г. N 885 представляют собой:

- А) рекомендательный документ для государственных служащих;
- Б) почву для злоупотреблений на государственной службе;
- В) основы поведения государственных служащих.

Тема 6 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Указанные требования характеризуют уровень владения конкретной предметной областью должности и свидетельствуют о квалификации государственного служащего:

- А) стаж работы по специальности и профессиональный опыт;
- Б) общий трудовой стаж работы и профессиональный опыт;
- В) стаж работы и жизненный опыт;

Тест 2. Для замещения высших должностей федеральной государственной гражданской службы Указом Президента РФ от 27 сентября 2005 г. N 1131 установлены требования к стажу:

А) не менее шести лет стажа государственной гражданской службы (государственной службы иных видов) или не менее семи лет стажа работы по специальности;

Б) не менее пяти лет стажа государственной гражданской службы или не менее шести лет стажа работы по специальности;

В) не менее четырех лет стажа государственной службы или не менее пяти лет стажа работы по специальности.

Тест 3. Среди принципов подбора кадров дореволюционного правительства (до 1917 года) придавало большое значение таким профессиональным качествам государственных чиновников, как:

А) "верность службе";

Б) последовательная защита ими интересов государства;

В) полное подчинение государственной дисциплине;

Г) все перечисленные.

Тест 4. В ходе проведения аттестации государственного гражданского служащего наряду с определением соответствия занимаемой должности решается ряд других задач, в частности:

А) выявление перспективы использования потенциальных способностей работника, стимулирования роста его профессиональной компетенции;

Б) определение степени необходимости повышения квалификации, профессиональной подготовки или переподготовки служащего;

В) обеспечение возможности долгосрочного планирования передвижения кадров, а также своевременного освобождения работника от должности или перевода на менее квалифицированную работу;

Г) все перечисленные.

Тест 5. Аттестация государственного гражданского служащего проводится:

А) один раз в два года;

Б) один раз в три года;

В) один раз в год.

Тест 6. Ранее срока (3 года), указанного в законе о государственной службе, внеочередная аттестация гражданского служащего может проводиться после принятия в установленном порядке решения:

А) о сокращении должностей гражданской службы в государственном органе;

Б) об изменении условий оплаты труда гражданских служащих;

В) в указанных случаях.

Тест 7. Могут ли входить в состав аттестационных комиссий по аттестации государственных гражданских служащих независимые эксперты?

А) да;

Б) нет.

Тест 8. Участие в работе аттестационной комиссии по аттестации государственных гражданских служащих представителей профсоюзной организации:

А) предусмотрено;

Б) не предусмотрено.

Тест 9. В случае прохождения аттестации государственным гражданским служащим, использующим в своей деятельности сведения, составляющие государственную тайну, аттестационная комиссия:

А) может состоять из специалистов, недопущенных к государственной тайне;

Б) должна состоять из специалистов, допущенных к государственной тайне.

Тест 10. При формировании аттестационной комиссии по аттестации государственных гражданских служащих необходимо учитывать требования Закона о государственной службе о необходимости предотвращения конфликта интересов:

А) ситуации, при которой личная заинтересованность гражданского служащего влияет или может повлиять на объективное исполнение им должностных обязанностей;

Б) ситуации, при которой частная заинтересованность гражданского служащего может повлиять на исполнение им должностных обязанностей.

Тестовые задания по теме 7 «Оценка работников при приеме на работу».

Тема 7 ВАРИАНТ 1

Тест 1. В соответствии с Трудовым кодексом РФ лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю при заключении трудового договора трудовую книжку, за исключением случаев, когда:

А) трудовая книжка потеряна или нежелательна к предъявлению;

Б) трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

В) трудовые отношения являются неофициальными.

Тест 2. Трудовой кодекс РФ устанавливает перечень документов, которые лицо, поступающее на работу, должно предъявить работодателю при заключении трудового договора, в том числе:

А) паспорт, трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, справка о наличии (отсутствии) судимости;

Б) паспорт, трудовая книжка, документы воинского учета, документ об образовании, справка о наличии и составе семьи;

В) паспорт, сберегательная книжка, документы воинского учета, документ об образовании, справка о наличии (отсутствии) судимости.

Тест 3. Согласно Трудовому кодексу РФ при приеме на условиях совместительства на работу с вредными и (или) опасными условиями труда работник обязан предоставить:

А) справку о наличии (отсутствии) судимости;

Б) справку о составе семьи и доходах;

В) справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

Тест 4. Документами, которые в силу различных нормативных правовых актов признаются удостоверяющими личность гражданина РФ без ограничения по целям, является:

А) паспорт гражданина РФ; паспорт гражданина СССР, действительный до замены его в установленные сроки на паспорт гражданина РФ;

Б) временное удостоверение личности гражданина РФ по форме N 2П в течение указанного в нем срока действия; **паспорт иностранного гражданина;**

В) свидетельство о рождении - при заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет ; **паспорт иностранного гражданина;**

Г) все перечисленные документы.

Тест 5. Не следует рассматривать в качестве документа, подходящего для целей приема на работу на территории РФ:

А) заграничный паспорт гражданина РФ;

Б) дипломатический паспорт и служебный паспорт для осуществления выезда и въезда в Россию;

В) военный билет - для граждан, не состоящих на военной службе;

Г) водительское удостоверение;

Д) все перечисленные документы.

Тест 6. Гражданин, который потерял страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, может быть принят на работу при условии, что он:

А) самостоятельно решит возникшую проблему;

Б) пообещает найти потерянный документ;

В) написал заявление о выдаче дубликата.

Тест 7. При приеме на работу, при отсутствии у работника трудовой книжки, вкладыш без трудовой книжки:

А) недействителен;

Б) действителен.

Тест 8. Соискатель рабочего места при приеме на работу согласно ТК РФ _____ ? документ, подтверждающий факт отсутствия у него медицинских противопоказаний для выполнения такой работы.

А) не обязан предъявлять;

Б) может предъявить;

В) должен предъявить.

Тест 9. Трудовое законодательство закрепляет в качестве единых организационно-правовых форм определения квалификации работников при заключении трудового договора:

А) конкурс на замещение вакансий и испытание;

Б) предоставление необходимых документов и испытание.

Тест 10. Форма, в которой работодатель проводит оценку квалификации, деловых качеств будущего работника, может быть установлена:

А) самостоятельно на основании документов, собеседования и иных оценочных процедур;

Б) для конкретных категорий персонала специальными нормативными правовыми актами;

В) на основе всего перечисленного.

Тема 7 ВАРИАНТ 2

Тест 1. При приеме на работу, для выполнения которой необходим доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, работодатель:

А) вправе требовать от работника документы, необходимые для оформления соответствующего допуска;

Б) не вправе требовать от работника документы, непредусмотренные Трудовым кодексом;

В) самостоятельно оформляет соответствующий допуск.

Тест 2. Иностранному гражданину в РФ для временного осуществления на территории РФ трудовой деятельности должен иметь:

А) вид на жительство в России;

Б) разрешение на работу (патент), работодатель вправе потребовать такой документ;

В) разрешение на нахождение на территории России, работодатель вправе потребовать такой документ.

Тест 3. Требование работодателя о предоставлении соискателем таких документов, как справка, подтверждающая наличие или отсутствие беременности, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе, справка о доходах, характеристика с последнего места работы, являются:

А) незаконными (не правовыми);

Б) законными (правовыми);

В) экономически оправданными.

Тест 4. ТК РФ предусмотрено, что в случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан:

А) провести беседу с этим лицом и принять на работу;

Б) по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку;

В) не принимать на работу, пока не принесет трудовую книжку.

Тест 5. К видам деятельности, в отношении которых Трудовым кодексом установлены ограничения и требуется справка об отсутствии судимости, относятся:

- А) педагогическую деятельность;
- Б) трудовую деятельность в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних;
- В) все указанные виды деятельности.

Тест 6. Для трудоустройства на работу в должностях, связанных с производством, продажей, хранением, учетом, выдачей или использованием оружия, боеприпасов, патронов требуется:

- А) справка об отсутствии судимости;
- Б) документ о квалификации ружейного мастера;
- В) справка из военкомата о воинском учете.

Тест 7. Документом, который устанавливает обязанность по прохождению обязательного предварительного медицинского осмотра при заключении трудового договора и определяет основные группы лиц и работников, является:

- А) гражданский кодекс РФ;
- Б) налоговый кодекс РФ;
- В) трудовой кодекс РФ.

Тест 8. В соответствии с ТК РФ работодатель обязан организовывать проведение предварительных медицинских осмотров за счет:

- А) собственных средств;
- Б) средств будущего работника;
- В) средств профсоюзной организации.

Тест 9. В соответствии ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, обязано предъявить работодателю:

- А) документы об образовании и наличии специальных знаний;
- Б) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний;
- В) документ об образовании, документ о квалификации.

Тест 10. В тех случаях, когда требования к образованию работника при приеме на работу не определены законом, работодатель:

- А) устанавливает их по согласованию с региональными профильными учебными центрами;
- Б) вправе устанавливать их самостоятельно.

Тестовые задания по теме 8 «Оценка квалификации и результативности труда рабочих и специалистов».

Тема 8 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) работ и профессий рабочих состоит:

- А) из тарифно-квалификационных характеристик, содержащих характеристики основных видов работ по профессиям рабочих в зависимости от их сложности и соответствующих им тарифных разрядов;
- Б) из требований, предъявляемых к профессиональным знаниям и навыкам рабочих;
- В) из всего перечисленного.

Тест 2. Единый тарифно-квалификационный справочник (ЕТКС) работ и профессий рабочих состоит из 72 документов, утвержденных:

- А) профильными и отраслевыми министерствами и ведомствами;
- Б) крупными профильными российскими предприятиями;
- В) территориальными отраслевыми объединениями.

Тест 3. Описание работ и профессий в Едином тарифно-квалификационном справочнике (ЕТКС) работ и профессий, как правило, состоит из разделов:

- А) описание работы, обязанности, виды работ по сложности;
- Б) характеристика работ, должен знать, виды работ по разрядам;
- В) характеристика работ, обязанности, права.

Тест 4. Описание видов работ на конкретном рабочем месте рабочего предполагает подготовку ведущими инженерами и технологами:

- А) технологических карт выполнения этих видов работ с учетом требований по охране труда и трудовой дисциплине;
- Б) производственно-финансовых планов;
- В) маршрутных карт по достижению качества продукции.

Тест 5. Для характеристики квалификации работника в международных стандартах применяются следующие параметры:

А) уровень квалификации, определяемый сложностью и объемом выполняемых задач и обязанностей;

Б) квалификационная специализация, устанавливаемая в соответствии с конкретной областью требуемых знаний, используемыми в работе машинами, инструментами и материалами, а также видом производимых товаров и услуг;

В) все перечисленные параметры.

Тест 6. Кроме работ, предусмотренных тарифно-квалификационными характеристиками, рабочие должны также выполнять:

А) работы, связанные с приемкой и сдачей смены;

Б) своевременную подготовку к работе и уборку своего рабочего места, оборудования, инструментов, приспособлений и содержать их в надлежащем состоянии;

В) ведение установленной технической документации;

Г) все перечисленные виды работ.

Тест 7. Наряду с требованиями, изложенными в тарифно-квалификационных характеристиках, предъявляемыми к уровню теоретических и практических знаний рабочего соответствующей квалификации, рабочий должен также знать:

А) технологический процесс выполняемой работы;

Б) правила технической эксплуатации и ухода за оборудованием, приспособлениями и инструментом, при помощи которых он работает или которые обслуживает, выявлять и устранять возникающие неполадки текущего характера при производстве работ;

В) режим экономии и рациональное использование материальных ресурсов; нормы расхода горючего, энергии, сырья и материалов на выполняемые им работы; мероприятия по охране и улучшению условий труда;

Г) все перечисленное.

Тест 8. Рабочего-исполнителя некачественно выполненных работ по причине низкой квалификации или халатности всегда можно установить, если.

А) мастер помнит все;

Б) выполнение работ документируется инженерно-техническими работниками;

В) в коллективе низкая текучесть кадров.

Тест 9. На квалификацию и результативность труда рабочих оказывает значительное влияние:

А) форма собственности предприятия;

Б) трудовой кодекс;

В) дисциплина труда, в том числе выполнение правил внутреннего трудового распорядка.

Тест 10. Основным общеотраслевым нормативным документом, применение которого создает возможности установления единства в определении должностных обязанностей служащих и квалификационных требований к ним, является:

А) единый квалификационный справочник (ЕКС) должностей руководителей, специалистов и служащих;

Б) квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих.

Тема 8 ВАРИАНТ 2

Тест 1. В аттестационном листе рабочего должны быть отражены сведения:

А) о квалификационных документах, о количестве и качестве выполняемых работ и их уровне заявленной квалификации;

Б) соблюдении техники безопасности, технологической и трудовой дисциплины;

В) другие сведения об особенностях работника, в том числе личного характера, если они имеют влияние на качество и объем работ на рабочем месте и трудовом коллективе;

Г) все перечисленные.

Тест 2. Нормативная (целесообразная, желательная, идеальная) модель исполнения работником-рабочим трудовых обязанностей создается аналогично:

А) технологических карт выполнения видов работ с учетом требований по охране труда и трудовой дисциплине;

Б) производственно-финансовых планов;

В) маршрутных карт по достижению качества продукции.

Тест 3. Наряду с требованиями, изложенными в тарифно-квалификационных характеристиках, предъявляемыми к уровню теоретических и практических знаний рабочего соответствующей квалификации, рабочий должен также знать:

А) безопасные и санитарно-гигиенические методы труда, основные средства и приемы предупреждения и тушения пожаров на своем рабочем месте, участке;

Б) сигнализацию, правила управления подъемно-транспортным оборудованием и правила стропальных работ там, где это предусматривается организацией труда на рабочем месте;

В) все перечисленные.

Тест 4. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих:

А) является нормативным документом;

Б) рекомендован для применения на предприятиях, в учреждениях и организациях различных отраслей экономики независимо от форм собственности и организационно-правовых форм;

В) рекомендован в целях обеспечения правильного подбора, расстановки и использования кадров;

Г) все перечисленное верно.

Тест 5. Если технологические модели разработаны, то в системе оценки труда рабочего устанавливаются:

А) производственные показатели;

Б) критерий технологической дисциплины и показатели, которые более подробно в системе расписывают этот критерий;

В) планы по совершенствованию мастерства и квалификации.

Тест 6. Описание должностей специалистов в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, как правило, состоит из разделов:

А) должностные обязанности, должен знать, требования к квалификации;

Б) обязанности, должен знать, права;

В) обязанности, знания и умения, требования к навыкам.

Тест 7. При проведении оценки персонала в компаниях, которые предоставляют различного рода услуги - аудиторские, консалтинговые, бухгалтерские - производительность и эффективность труда специалистов:

- А) легко поддается оценке;
- Б) трудно поддается оценке.

Тест 8. Экономичность, как эффективность использования времени и энергии и, как адекватность усилий поставленной задач, при выполнении профессиональной деятельности является показателем;

- А) высокого уровня квалификации (профессионализма) специалиста;
- Б) среднего уровня квалификации (профессионализма) специалиста;
- В) низкого уровня квалификации (профессионализма) специалиста.

Тест 9. Технологичность как признак высокой квалификации (профессионализма) специалиста проявляется во владении современными приемами профессиональной деятельности, а именно:

- А) в знании на память ключевых технологических моментов;
- Б) в возможности тиражирования, точности и продуманности всех операций, доведенных до автоматизма;
- В) в наличии первичных навыков работы.

Тест 10. Профессионал - это эффективный работник, способный достичь:

- А) наилучших результатов;
- Б) наилучших результатов при наименьших усилиях и затратах;
- В) постоянных результатов при наименьших усилиях.

Тестовые задания по теме 9 «Оценка квалификации и результативности труда руководителей организации».

Тема 9 ВАРИАНТ 1

Тест 1. В правовом плане в отношении с организацией руководитель организации, с одной стороны, является органом юридического лица, порядок формирования и полномочия которого определены гражданским законодательством, с другой стороны руководитель является:

- А) работником организации и его отношения с организацией будут определяться трудовым законодательством;
- Б) налогоплательщиком и его отношения с государством будут определяться налоговым законодательством;
- В) работником организации и его отношения с работниками организации должны строиться на человеческой основе.

Тест 2. Советское законодательство по оценке квалификации и результативности труда руководителей организаций в настоящее время:

- А) отменено и не может использоваться;
- Б) может использоваться, если нормативные документы официально не отменены (в части, не противоречащей действующему законодательству);
- В) может использоваться в полной мере.

Тест 3. Работа аттестуемого руководителя принимается с учетом:

- А) личного вклада в выполнение планов работы предприятия, организации, особенно заданий по внедрению новой техники и технологии, совершенствованию организации труда и производства;
- Б) соблюдения трудовой дисциплины;
- В) квалификации и исполнения должностных обязанностей, установленных в соответствии с Квалификационным справочником должностей служащих;
- Г) всего перечисленного.

Тест 4. Описание должностей руководителей в Квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и других служащих, как правило, состоит из разделов:

- А) должностные обязанности, должен знать, требования к квалификации;
- Б) обязанности, должен знать, права;

В) обязанности, знания и умения, требования к навыкам.

Тест 5. В рыночных условиях, если предприятие является коммерческой организацией, то квалификация и результативность труда руководителя оцениваются по величине:

- А) итоговых финансовых показателей;
- Б) показателей социально-экономической эффективности;
- В) итоговых производственных показателей.

Тест 6. Такая управленческая компетенция руководителя как формирование сплоченной команды может быть оценена:

- А) по способности подбирать членов команды;
- Б) по умению создать условия для успешной работы команды;
- В) по способности формирования у членов команды приверженности своей команде;
- Г) по всем перечисленным способностям.

Тест 7. Итоговая финансовая результативность руководителя коммерческой организации оценивается показателями:

- А) Чистая прибыль, рентабельность активов, норма чистой прибыли;
- Б) Валовая выручка, рентабельность активов, норма прибыли;
- В) Объем заказов, рентабельность активов, валовая прибыль;

Тест 8. Служебная деятельность руководителей федеральных государственных унитарных предприятий и открытых акционерных обществ, акции которых находятся в федеральной собственности, оценивается:

- А) трудовым коллективом;
- Б) балансовой комиссией, созданной Министерством, в ведении которого находится предприятие;
- В) территориальной балансовой комиссией,

Тест 9. В корпорациях на основе частной формы собственности контроль и оценка деятельности первого руководителя выстроены при сохранении принципа:

- А) коллегиальности оценки;
- Б) обязательности экспертной оценки;
- В) участия государственного представителя в оценке.

Тест 10. При оценке работы руководителей среднего звена оценивается не только сам процесс реализации _____ ?, а также ряд показателей, свидетельствующих об _____ ? руководителями задач, поставленных перед их подразделениям.

- А) производственного потенциала, экономическом эффекте;
- Б) управленческих функций, успешности решения;
- В) финансовых возможностей, успешности технологических решений.

Тема 9 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Эффективность труда руководителя организации оказывает сильное влияние на функционирование организации и поэтому входит в сферу:

- А) интересов наемных работников;
- Б) общественных интересов;
- В) интересов собственника.

Тест 2. Для оценки результативности работы руководителя организации могут анализироваться финансовые показатели организации и рассчитываться коэффициенты:

- А) абсолютной ликвидности, текущей ликвидности;
- Б) платежеспособности по текущим обязательствам, автономии (финансовой независимости);
- В) все перечисленные.

Тест 3. По законодательству РФ члены совета директоров, избираемые на общем собрании из числа акционеров, контролируют:

- А) и оценивают деятельность акционерного общества:

Б) деятельность правления, которое осуществляет оперативное руководство акционерного общества;

В) и оценивают деятельность руководителей структурных подразделений.

Тест 4. При неудовлетворительной оценке работы исполнительного совета директоров (наблюдательный совет) общества вправе в любое время принять решение о досрочном прекращении его полномочий:

А) в случае превышения расходов над доходами;

Б) в случае, если образование исполнительных органов отнесено уставом общества к компетенции;

В) во всех случаях.

Тест 5. Уровень квалификации руководителя, знание им своей работы могут быть оценены:

А) по наличию высшего образования, соответствующего основному направлению работы, и опыту руководящей работы;

Б) по хорошей ориентации в смежных областях, важных для успешного руководства (финансы, маркетинг, логистика и др.);

В) по владению методами, способными обеспечить успех возглавляемого им подразделения;

Г) по всему перечисленному.

Тест 6. Для оценки результативности работы руководителя организации могут использоваться финансовые показатели организации:

А) совокупные активы (пассивы), ликвидные активы, собственные средства;

Б) обязательства организации, валовая выручка, чистая прибыль (убыток);

В) все перечисленные.

Тест 7. Такая управленческая компетенция руководителя как оптимизация процесса управления людьми может быть оценены:

А) по способности к правильной расстановке кадров;

Б) по умению ставить цели и определять приоритеты в работе подчиненных;

В) по определять полномочия и ответственность подчиненных;

Г) по всем перечисленным критериям.

Тест 8. Эффективное использование руководителем собственного потенциала не предполагает:

А) планирование карьеры начальника параллельного отдела;

Б) постоянную работу по собственному профессиональному развитию;

В) умение поддерживать на высоком уровне собственную работоспособность.

Тест 9. Умения и навыки успешного руководителя анализировать и решать проблемы не предполагают:

А) сбор и анализ информации, выделение существенной информации;

Б) формулирование проблем, снижающих эффективность работы;

В) игнорирование альтернативных мнений;

Г) разработка вариантов решений и выбор оптимального решения.

Тест 10. Мотивируя труд подчиненных, руководитель должен иметь:

А) способность выявить индивидуальные предпочтения подчиненных в отношении материальных и моральных стимулов;

Б) способность воодушевить подчиненных на достижение поставленных целей, добиться высокого уровня сотрудничества от подчиненных;

В) умение использовать средства материального и морального стимулирования;

Г) все перечисленные способности и умения.

Тестовые задания по теме 10 «Центр оценки как метод комплексной оценки персонала».

Тема 10 ВАРИАНТ 1

Тест 1. Понятие «центр оценки» может пониматься как:

- А) организация или подразделение, занятое оценкой и развитием персонала;
- Б) метод комплексной оценки персонала;
- В) метод комплексной оценки персонала, а также как организация или подразделение, занятое оценкой и развитием персонала.

Тест 2. Центр оценки - один из методов комплексной оценки персонала, основанный и ориентированный:

- А) на использовании взаимодополняющих методик;
- Б) на оценку реальных качеств сотрудников, их психологических и профессиональных особенностей, соответствия требованиям должностных позиций;
- В) на выявление потенциальных возможностей специалистов.
- Г) на все перечисленное.

Тест 3. Центр оценки персонала как контрольно-аттестационное подразделение, функционирующее в не крупной организации, сосредоточен, как правило:

- А) в кабинете заместителя ;
- Б) в отделе кадров;
- В) в производственном отделе.

Тест 4. Решениями Правительства РФ в целях удовлетворения общественной потребности в оценке профессиональной квалификации:

- А) создана сеть экспертно-аналитических и сертификационных центров оценки и сертификации профессиональной квалификации;
- Б) создаются частные центры оценки персонала организаций;
- В) создаются специализированные центры оценки работников определенных профессий.

Тест 5. В конце 2013 года вышел Российский стандарт центра оценки, созданный:

- А) Федерацией оценки персонала;
- Б) Союзом российских оценщиков;
- В) Советом ветеранов труда.

Тест 6. Ассесмент-центр как метод первоначально использовался для оценки профессиональных качеств:

- А) военнослужащих;
- Б) торговых работников;
- В) работников образования.

Тест 7. Существует ли документ, который условно считается "международным стандартом" ассесмент-центра:

- А) да;
- Б) нет;
- В) возможно.

Тест 8. Оценка участников методом ассесмент-центра производится посредством наблюдения их реального поведения в моделирующих упражнениях (деловых играх и заданиях), поэтому внешне метод похож на:

- А) лекцию;
- Б) семинар;
- В) бизнес-тренинг.

Тест 9. Важнейшей составляющей метода ассесмент-центр является сведение оценок экспертов, полученных в отдельных упражнениях:

- А) в итоговые таблицы;
- Б) в интегральные оценки по компетенциям;
- В) в балансовые ведомости.

Тест 10. Состав процедур ассесмент-центров может варьироваться, но чаще всего они состоит из трёх основных блоков:

- А) деловые игры (моделирующие упражнения), интервью, тесты и опросники;
- Б) игры, интервью, психологические тесты;
- В) моделирующие упражнения, интервью, профессиональные опросники.

Тема 10 ВАРИАНТ 2

Тест 1. Современные представления о корректном использовании метода ассесмент-центра зафиксированы:

- А) в российских вариантах интерпретации стандарте центра оценки и международных нормативах по методу;
- Б) в российском стандарте центра оценки и международных нормативах по методу;
- В) в российском стандарте центра оценки и международных нормативах по методу.

Тест 2. Центры оценки персонала, организованные в результате частной инициативы, представляют собой:

- А) компьютерные центры;
- Б) разновидность бизнеса по предоставлению информационных услуг экспертно-аналитического характера;
- В) лаборатории, проводящие психологические тестирование население.

Тест 3. В методе ассесмент-центр сведение оценок экспертов, полученных в отдельных упражнениях, в интегральные оценки по компетенциям чаще всего делается:

- А) в ходе совместного обсуждения экспертами полученных результатов, обоснования и защиты итоговой оценки;
- Б) экспертами автономно с обоснованием письменно итоговой оценки.

Тест 4. При оценке персонала методом ассесмент-центра деловые игры могут проводиться в нескольких основных форматах:

- А) групповая дискуссия (с распределёнными или нераспределёнными ролями);
- Б) парные ролевые игры (беседа с подчинённым, переговоры с партнёром по бизнесу);
- В) индивидуальные аналитические презентации;
- Г) инбаскет (анализ деловой переписки, планирование времени и ресурсов).
- Д) во всех перечисленных.

Тест 5. Групповая экспертная работа при реализации метода ассесмент-центра позволяет:

- А) снизить субъективность полученных оценок при оценке персонала;
- Б) добиться более высокого качества прогнозов на основании полученных оценок;
- В) получить перечисленное.

Тест 6. При оценке персонала методом ассесмент-центр деловая игра «Разбор деловых бумаг» состоит в оперировании:

- А) специально подобранными служебными документами, отражающими характер работы в той должности, на которую идет отбор;
- Б) служебными документами, отражающими финансовое состояние организации;
- В) документами, отражающими качественный состав персонала организации.

Тест 7. Трудность отбора кандидата на основе оценки в ходе собеседования состоит в том, что отбор делается часто среди работников:

- А) без видимых признаков, позволяющих судить о результатах, которых работник добился в прошлом;
- Б) с формальной точки зрения в равной мере квалифицированных;
- В) без явных признаков, позволяющих судить о результатах в будущем;
- Г) в перечисленных состояниях.

Тест 8. Основная цель типичных российских центров оценки:

- А) отбора персонала;
- Б) развитие персонала;
- В) оптимизация структуры персонала.

Тест 9. В России самая популярная категория сотрудников, проходящих оценку в центрах оценки:

- А) менеджеры уровня непосредственного руководства людьми;
- Б) менеджеры среднего звена;
- В) менеджеры высшего уровня.

Тест 10. В России типичная продолжительность процедуры центра оценки (включая интервью, если оно есть, но не включая сведение оценок наблюдателями и обратную связь для участников) составляет:

- А) 1 день;
- Б) 2 дня;
- В) 3 дня.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

| №п/п | Подразделение | Фамилия | Подпись | Дата |
|------|---|---------------|---------|-------------|
| 1 | Кафедра менеджмента и управления персоналом | А.Б. Кулаков | | 24.04.18 г. |
| 2 | Библиотека | Г.В. Шпакова | | 24.04.18 г. |
| 3 | УМО | Н.С. Ульянова | | 24.04.18 г. |
| | | | | |
| | | | | |