

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Институт экономики, управления и сервиса
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Е. Ю. Меркулова
«05» июля 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.В.ДВ.06.3 Ассесмент-технологии в управлении персоналом

Направление подготовки/специальность: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль/направленность/специализация: Современные технологии управления персоналом

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2021

Автор программы:

Есикова Регина Сергеевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «12» августа 2020 г. № 955).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры экономики и менеджменты «25» июня 2021 г. Протокол № 11

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Института экономики, управления и сервиса, Протокол от «05» июля 2021 г. № 12.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавра.....	10
3. Объем и содержание дисциплины.....	10
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	12
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	19
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	20
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	21

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- организационно-управленческий

1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность (в сфере информационно-аналитического обеспечения и оперативного управления персоналом организаций любой организационно-правовой формы и в любых видах экономической деятельности)

1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	Использует ассесмент технологии управления персоналом при принятии управленческих решений

1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

УК-6 Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения						
		Очная (семестр)						
		1	2	3	4	5	6	7
1	3D-моделирование			+				
2	History&Technology				+			
3	Аналитическое чтение			+				
4	Бизнес-планирование в АльтИнвест				+			
5	Биология развития человека в норме и патологии				+			
6	Введение в организацию					+		

7	Великие Учителя человечества (Моральные и этические учения Конфуция, Будды, Моисея, Иисуса Христа, Мухаммеда)		+					
8	Виктимология			+				
9	Военная пропаганда как информационное оружие				+			
10	Генетика человека		+					
11	Девальвация нормы психического и личностного развития: причины и последствия				+			
12	Духовно-нравственное воспитание		+					
13	Зарубежная литература и вызовы современности				+			
14	Защита прав человека		+					
15	Игровые технологии в образовании			+				
16	Интернет-ресурсы на службе истории: источники и методы		+					
17	Историко-культурное наследие Тамбовской области в цифровом измерении				+			
18	Исторические реконструкции: от археологии до 3D технологий			+				
19	Кадровый аудит и аттестация персонала						+	
20	Компьютерная графика и дизайн		+					
21	Контроль за исполнением ремонтов в многоквартирных домах			+				
22	Корпоративная социальная политика							+
23	Критический инструментарий для принятия решений и аргументация				+			
24	Лингвистическая экспертиза спорных текстов				+			

25	Литература русского зарубежья			+				
26	Личное планирование и управление рабочим временем			+				
27	Логика		+					
28	Менеджмент карьеры: как стать успешным руководителем			+				
29	Методы анализа и интерпретации количественных и качественных данных		+					
30	Методы изучения повседневности		+					
31	Мир современного искусства: постмодернистский проект		+					
32	Мировые войны в сравнительно-историческом ракурсе		+					
33	Молекулярно-биологические основы поведения и зависимостей		+					
34	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности							+
35	Налогообложение бизнеса			+				
36	Народные обряды и праздники			+				
37	Нормы и правила современного этикета				+			
38	Нормы языкового общения в условиях виртуальной среды			+				
39	Организационная культура					+		
40	Организация и проведение маркетингового исследования (онлайн-опросов)				+			
41	Организация туристического бизнеса		+					
42	Основные приемы эффективной работы с информацией			+				

43	Основы аргументации				+			
44	Основы видеоблогинга				+			
45	Основы кадровой политики и кадрового планирования					+		
46	Основы копирайтинга			+				
47	Основы логики		+					
48	Основы предоставления жилищно-коммунальных услуг населению		+					
49	Основы предпринимательства и управления бизнесом			+				
50	Основы рационального природопользования		+					
51	Основы судебной лингвистической экспертизы			+				
52	Особенности рассмотрения семейных споров			+				
53	Особенности рассмотрения трудовых споров				+			
54	Поведение в публичных местах			+				
55	Повседневные разговоры				+			
56	Понятие психологической травмы в современной психологии		+					
57	Посттравматическое личностное развитие: приговор или точка личностного роста			+				
58	Правовые основы природопользования			+				
59	Практикум по игропедагогике				+			
60	Прикладные геоинформационные технологии			+				
61	Применение БПЛА в построении пространственных моделей				+			

62	Проблема смысла жизни и ценности в философии			+				
63	Программирование на языке Python. Базовый курс		+					
64	Программирование на языке Python. Продвинутый курс			+				
65	Программирование на языке Python. Разработка веб-приложений с использованием Flask				+			
66	Противодействие коррупции и формирование антикоррупционного поведения личности		+					
67	Профессиональное развитие персонала и психология карьерного роста							+
68	Психика и мозг		+					
69	Психология критического мышления		+					
70	Психолого-педагогические основы игропедагогики		+					
71	Психотехнологии работы с персоналом						+	
72	Психофизиологические основы поведения и когнитивных функций			+				
73	Рекрутмент персонала					+		
74	Русская писательская критика XIX-XXI веков		+					
75	Русская усадебная культура				+			
76	Самоменеджмент: методики и технологии				+			
77	Святыни Тамбовского края		+					
78	Современные ГИС-технологии		+					
79	Современные методы и технологии обучения персонала						+	

80	Современные методы химического анализа				+			
81	Современные методы химического анализа в криминалистике				+			
82	Современные молекулярно-биологические и микробиологические методы в криминалистике			+				
83	Современные подходы к персональному менеджменту		+					
84	Современные проблемы философии				+			
85	Современные туристические продукты: формирование и реализация			+				
86	Социальные сети как коммуникационные каналы		+					
87	Стресс-менеджмент и эффективное взаимодействие				+			
88	Текст и дискурс в Интернете				+			
89	Технологии делового общения		+					
90	Технологии развития высших психических функций			+				
91	Технология и организация гостинично-ресторанного комплекса				+			
92	Тренинг «Майнд-фитнес»				+			
93	Философское и нравственное содержание Священных книг			+				
94	Фокус-группа как метод сбора данных			+				
95	Формирование кадрового резерва							+
96	Химическая аналитика в медицине			+				
97	Химический анализ природных объектов		+					

98	Цифровая культура	+	+				
99	Человек на войне как социокультурный феномен			+			
100	Экономика природопользования				+		
101	Экономико-правовые аспекты создания и развития собственного бизнеса		+				
102	Энергоэффективность и энергосбережение в жилищной сфере				+		
103	Ювенальное право				+		
104	Язык как объект судебной экспертизы		+				
105	Языковая личность в виртуальном пространстве		+				

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Ассесмент-технологии в управлении персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 38.03.03 - Управление персоналом.

Дисциплина «Ассесмент-технологии в управлении персоналом» изучается в 6 семестре.

3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины:

Вид учебной работы	Очная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	72
Контактная работа	28
Лекции (Лекции)	14
Практические (Практ. раб.)	14
Самостоятельная работа (СР)	44
Зачет	-

3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О	О	О	
6 семестр					

1	Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	2	2	11	Опрос; Решение практических задач
2	Ассесмент-центр и его основные функции	4	4	11	Опрос; Решение практических задач; Тестирование
3	Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала	4	4	11	Реферат
4	Кадровый аудит	4	4	11	Опрос; Решение практических задач; Тестирование

Тема 1. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом (УК-6)

Лекция.

Основные цели функционирования Центра оценки персонала. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации. Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов по оценке персонала. Специфика Центра развития персонала (Development Centre) и Ассесмент-центра в структуре Центра оценки персонала.

Практическое занятие.

Опрос

Решение практических задач

Задания для самостоятельной работы.

Изучите особенности профессиональных испытаний и метода «Оценочный центр» по пособию , «Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация» (глава 4 «Технология и опыт оценки кандидатов с помощью тестирования и контактных методов» и составьте таблицу «Преимущества и недостатки Центра оценки персонала»

Тема 2. Ассесмент-центр и его основные функции (УК-6)

Лекция.

Ассесмент-центр (АЦ) как оценочная система и метод комплексной оценки, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик, ориентированный на реальное рабочее поведение оцениваемых сотрудников и учет особенностей требований должностных позиций. Технологические шаги АЦ: анализ требований должностной позиции, выбор методов вынесения оценочных суждений, планирование и проведение АЦ, агрегирование и интерпретация полученных данных, и их характеристики. Группы методов АЦ. Основные участники планирования и проведения АЦ: модераторы (тренеры), наблюдатели, специалисты по диагностике. Разработка плана АЦ. Освоение комплексной технологии оценки персонала в рамках АЦ.

Практическое занятие.

Опрос

Решение практических задач

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

Составьте план Ассессмент-центра «Оценка лидерских качеств персонала» на основе методики «Технология оценки менеджерского персонала». [Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности: учебн. пособие / Под ред. , , . СПб.: Речь, 2003]

Тема 3. Использование метода «ассессмент-центр» в системе подбора и оценки персонала (УК-6)

Лекция.

Ассессмент-центр. Использование метода «ассессмент-центр» в системе подбора и оценки персонала. Основные этапы проведения ассессмента, построение процедуры оценки для конкретной должности. Разработка сценария ассессмента, подготовка ролевых игр и кейсов. Способы представления результатов ассессмента.

Практическое занятие.

Реферат

Задания для самостоятельной работы.

Углубленное изучение материала

Тема 4. Кадровый аудит (УК-6)

Лекция.

Кадровый аудит как диагностика и оценка соответствия персонала организации ее целям и ценностям в критический период развития организации. Основные направления деятельности по кадровому аудиту. Особенности проведения кадрового аудита. Оценка персонала как требование современных систем менеджмента качества.

Практическое занятие.

Опрос

Решение практических задач

Тестирование

Задания для самостоятельной работы.

Составьте список требований к персоналу в соответствии с ГОСТ Р ИСО . «Государственный стандарт Российской федерации. Системы менеджмента качества. Требования».

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

6 семестр

- текущий контроль – 80 баллов
- контрольные срезы – 2 среза по 10 баллов каждый
- премиальные баллы – 20 баллов

Распределение баллов по заданиям:

№ те мы	Название темы / вид учебной работы	Формы текущего контроля / срезы	Мах. кол-во баллов	Методика проведения занятия и оценки

1.	Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом	Опрос	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования времени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объеме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверхностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
		Решение практических задач	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил несколько недочетов или более 3 грубых ошибок

2.	Ассессмент-центр и его основные функции	Опрос	10	<p>Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования времени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объеме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверхностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.</p>
		Решение практических задач	10	<p>10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил не-сколь-ко недочетов или более 3 грубых ошибок</p>
		Тестирование(контрольный срез)	10	<p>10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил не-сколь-ко недочетов или более 3 грубых ошибок</p>

3.	Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала	Реферат	20	20 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 19-15 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 14-10 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 9-6 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 5-1 баллов – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил не-сколько недочетов или более 3 грубых ошибок
4.	Кадровый аудит	Опрос	10	Основные качества устного ответа подлежащего оценке: - правильность ответа по содержанию; - полнота и глубина ответа; - сознательность ответа; - логика изложения материала; - рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи; - своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе; - использование дополнительного материала; - рациональность использования времени, отведенного на задание. «10-9 баллов» – студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. «8-7 баллов» - студент освоил учебный материал в полном объеме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. «6-5 баллов» – студент освоил основные положения темы занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. «4-3 балла» – студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал. «2-1 балла» - студент имеет поверхностные знания учебного материала, с трудом ориентируется в учебном материале.
		Решение практических задач	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил не-сколько недочетов или более 3 грубых ошибок

		Тестирование(контрольный срез)	10	10 баллов – студент выполнил работу без ошибок и недочетов, допустил не более одного недочета. 8 баллов – студент выполнил работу полностью, но допустил в ней не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух недочетов. 6 баллов – студент правильно выполнил не менее половины работы или допустил не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочета, или не более двух-трех негрубых ошибок, или одной негрубой ошибки и трех недочетов, или при отсутствии ошибок, но при наличии четырех-пяти недочетов. 4 балла – студент правильно выполнил менее половины работы, допустил не-сколько недочетов. 2 балла – студент правильно выполнил не более 25% работы, допустил не-сколь-ко недочетов или более 3 грубых ошибок
5.	Премияльные баллы		20	Дополнительные премиальные баллы могут быть начислены: - за проект, выполненный по заказу работодателя и реализованный на практике – 20 баллов; - полностью подготовленная к публикации статья по тематике в рамках дисциплины – 10 баллов; - победа в межрегиональной олимпиаде – 20 баллов; - участие с докладом во всероссийской олимпиаде по тематике изучаемой дисциплины – 20 баллов; - публикация статьи по тематике изучаемой дисциплины в сборнике студенческих работ / материалах всероссийской конференции / журнале из перечня ВАК – 10 / 15 / 20
6.	Итого за семестр		100	

Итоговая оценка по зачету выставляется в 100-балльной шкале и в традиционной четырехбалльной шкале. Перевод 100-балльной рейтинговой оценки по дисциплине в традиционную четырехбалльную осуществляется следующим образом:

100-балльная система	Традиционная система
50 - 100 баллов	Зачтено
0 - 49 баллов	Не зачтено

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Опрос

Тема 1. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом

Перечень вопросов

Тема 2. Ассесмент-центр и его основные функции

Перечень вопросов

Тема 4. Кадровый аудит

Перечень вопросов

Реферат

Тема 3. Использование метода «ассесмент-центр» в системе подбора и оценки персонала

1. Значение оценки персонала для организации и для профессионального развития личности.
2. Организация и технология процесса оценки персонала при найме персонала.
3. Организация и технология процесса оценки персонала при отборе и приеме персонала.

4. Организация и технология процесса оценки персонала при развитии персонала.
5. Основные требования к процедуре оценки.

Решение практических задач

Тема 1. Центр оценки персонала как подразделение службы управления персоналом

Практическая работа по темам: «Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации».

Тема 2. Ассесмент-центр и его основные функции

Практическая работа по темам: «Технологические шаги АЦ». «Разработка плана АЦ».

Тема 4. Кадровый аудит

Практическая работа по теме: «Особенности проведения кадрового аудита».

Тестирование

Тема 2. Ассесмент-центр и его основные функции

1. Целенаправленный процесс установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места – это ...
 1. аттестация персонала;
 2. деловая оценка персонала;
 3. анализ деятельности персонала;
 4. контроль деятельности персонала.
2. К основным целям оценки персонала НЕ относятся:
 1. определение места сотрудника в организационной структуре;
 2. разработка программы развития сотрудника;
 3. разработка системы менеджмента качества;
 4. определение критериев и размера оплаты труда.
3. Анализ деятельности персонала предполагает (выберите наиболее полный ответ):
 1. выделение основных задач, результатов, процессов, максимально полно описывающих деятельность персонала;
 2. анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала;
 3. анализ результатов, процессов, схем взаимодействия, максимально полно описывающих деятельность персонала;
 4. анализ работы исполнителя, выделение основных задач, результатов.
4. «Жизненный цикл» персонала - это ...
 1. основные этапы карьеры сотрудников в организации;
 2. наиболее продуктивные этапы деятельности персонала;
 3. основные этапы работы с персоналом в организации;
 4. основные этапы существования персонала в организации.
5. Часть производственного процесса, при которой не меняются предмет, орудия труда и состав исполнителей – это...
 1. рабочая операция;
 2. рабочие действия;
 3. производственный процесс;
 4. бизнес-процесс.

Тема 4. Кадровый аудит

1. К основным целям экспертной оценки персонала НЕ относятся:

1. оценка личностных особенностей;
 2. оценка профессионально важных качеств личности;
 3. проведение ротации управленческого персонала
 4. определение критериев и размера оплаты труда.
2. Список качеств, подлежащих оценке группой экспертов и содержащих их дефиниции с тем, чтобы эксперты в своих оценках руководствовались одними и теми же категориями, вкладывали один и тот же смысл в понятия

1. словарь экспертных оценок;
2. профессиограмма;
3. психограмма;

3. К нетрадиционным методам оценки персонала НЕ относятся:

1. анкетирование;
2. графологический метод;
3. анализ фотографии;
4. контекстные анализ рекомендаций.

4. К методам оценки трудовой деятельности НЕ относятся:

1. анкетирование;
2. рейтинг;
3. социометрия;
4. экспертиза.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (УК-6)

Основные цели функционирования Центра оценки персонала.

Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации.

Особенности проведения внутрикорпоративных семинаров и тренингов по оценке персонала.

Специфика Центра развития персонала (Development Centre) и Ассессмент-центра в структуре Центра оценки персонала.

Ассессмент-центр.

Ассессмент-центр (АЦ) как оценочная система и метод комплексной оценки, основанный на использовании системы взаимодополняющих методик, ориентированный на реальное рабочее поведение оцениваемых сотрудников и учет особенностей требований должностных позиций.

Технологические шаги АЦ: анализ требований должностной позиции, выбор методов вынесения оценочных суждений, планирование и проведение АЦ, агрегирование и интерпретация полученных данных, и их характеристики.

Группы методов АЦ.

Основные участники планирования и проведения АЦ: модераторы (тренеры), наблюдатели, специалисты по диагностике.

Разработка плана АЦ.

Освоение комплексной технологии оценки персонала в рамках АЦ.

Использование метода «ассессмент-центр» в системе подбора и оценки персонала.

Основные этапы проведения ассессмента, построение процедуры оценки для конкретной должности.

Разработка сценария ассессмента, подготовка ролевых игр и кейсов.

Способы представления результатов ассессмента.

Кадровый аудит как диагностика и оценка соответствия персонала организации ее целям и ценностям в критический период развития организации. Основные направления деятельности по кадровому аудиту. Особенности проведения кадрового аудита. Оценка персонала как требование современных систем менеджмента качества.

Типовые задания для зачета (УК-6)

Преимущества и недостатки Ассесмент-метода

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено» (50 - 100 баллов)	УК-6	Умеет использовать ассесмент технологии персоналом при принятия управленческих решений
«не зачтено» (0 - 49 баллов)	УК-6	Не умеет использовать ассесмент технологии персоналом при принятия управленческих решений

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2021. - 378 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469034>
2. Анцупов, А. Я., Ковалев, В. В. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «управление персоналом», «менеджмент организации», «психология». - 2022-03-26; Социально-психологическая оценка персонала. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 391 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/81561.html>

6.2 Дополнительная литература:

1. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/471455>
2. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/452643>
3. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Практическое пособие. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/472791>
4. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : Практическое пособие. - испр. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 208 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/453926>
5. Мизинцева М. Ф., Сардарян А. Р. Оценка персонала : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 378 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450178>
6. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 195 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/475469>
7. Мехтиханова Н. Н. Психологическая оценка персонала : Учебное пособие для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 195 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/456419>
8. Корнийчук, Г. А., Козинцева, С. В. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала. - Весь срок охраны авторского права; Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, под. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011. - 160 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>
9. Захарова, Т. И., Стюрина, Д. Е. Оценка персонала : учебное пособие. - 2021-12-31; Оценка персонала. - Москва: Евразийский открытый институт, 2011. - 168 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>
10. Вып. 3: Оценка персонала, 2017. - 24 с.
11. Вып. 2: Оценка персонала, 2014. - 28 с.

6.3 Иные источники:

1. электронная библиотека. - <http://www.aup.ru/books/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1С:Предприятие 8.2 (8.2.18.61) учебная

7-Zip 9.20

Adobe Reader X (10.1.0) - Russian Adobe Systems Incorporated 25.07.2017 117,00 MB 10.1.0

Adobe Photoshop CS3

CorelDRAW Graphics Suite X3

IBM SPSS Statistics 21

Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 1500-2499 Node 1 year Educational Renewal Licence

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 Microsoft Corporation 25.07.2017 12.0.4518.1014

Oracle VM VirtualBox 3.2.10

Skype

LiteManager Pro - Server

Statistica Base 10 for Windows RU

Консультант Плюс

Альт-Инвест сумм

Операционная система Microsoft Windows XP SP3

Операционная система "Альт Образование"

Операционная система Microsoft Windows 10 Home x64 - Сертификат подлинности на системных блоках

Электронный периодический справочник "Система ГАРАНТ"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>

2. Научная электронная библиотека Российской академии естествознания. – URL: <https://www.monographies.ru>

3. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>

4. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prilib.ru>

5. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>

6. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.