

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Наумова Наталья Александровна
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41
Уникальный программный ключ:
6b5279da4e034bff679172803da5b7b559fc69e2

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ
(МГОУ)
Экономический факультет
Кафедра управления персоналом

УТВЕРЖДЕН
на заседании кафедры
Протокол от «10» июнь 2021 г. № 12
Зав. кафедрой  Е.Г. Козлова

**ФОНД
ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

По учебной дисциплине
Технологии оценки и аттестации персонала

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Профиль
Управление персоналом организации

Квалификация
Бакалавр

Формы обучения
Очная, очно-заочная

1. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-2 способен основываясь на знаниях кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала, основ социологии труда, экономики, организации труда осуществлять деятельность по обеспечению персоналом организацию, в т.ч. определять потребность организации в персонале, принимать участие в разработке программ поиска, привлечения, подбора и отбора персонала, проводить консультации по вопросам привлечения персонала.	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-7 способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

1.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-2	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории управления персоналом при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос, До-клад/конт рольная работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории управления персоналом при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: Способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребно-	Опрос До-клад/конт рольная работа Тест Презентация Экзамен	61-100 баллов

1	2	3	4	5	6
			сти организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.		
ДПК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры;	Опрос, Доклад/контрольная работа Экзамен	41- 60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	Знать: основы теории мотивации при решении управленческих задач; Уметь: определять параметры качества управленческих решений и осуществления административных процессов, выявлять отклонения и принимать корректирующие меры; Владеть: способностью к анализу состояния и тенденций развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; прогнозировать стратегию управления человеческими ресурсами с учетом специфики рынка труда и внутренней специфики деятельности организации.	Опрос Доклад/контрольная работа Тест Презентация Экзамен	61- 100 баллов

1.3. 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

Примерные вопросы для опроса

1. Зависимость переменной части оплаты труда от результатов выполнения производственного задания.
2. Мотивационная система оценки персонала.
3. Процедура проведения профессиональной оценки исполнительской деятельности работников предприятия (цель проведения оценки, подготовка руководителей и работников к процедуре оценки, принципы оценки исполнительской деятельности, использование ре-

зультатов оценки исполнительской деятельности, методика проведения беседы по результатам оценки).

4. Особенности оценки при подборе, приеме кадров, повышении квалификации и продвижении работников.
5. Типичные ошибки, возникающие в результате процедуры оценки (ошибки центральной тенденции, снисходительности, высокой требовательности, эффект контраста, стереотипизации).
6. Сравнительная характеристика ошибок, связанных с особенностями межличностных восприятий.
7. Методология разработки оценки работы персонала.
8. Понятие критерия оценки персонала (простые и интегральные критерии, количественные и качественные показатели, индивидуальные особенности работника).
9. Требования, предъявляемые к критериям оценки персонала (валидность, надежность, достаточная различительная способность).

Примеры тестовых заданий

1. Система оценки персонала — это:

- А) необходимый процесс деятельности;
- Б) инструмент определения результатов труда;
- В) комплекс мероприятий;
- Г) одна из важнейших функций УП;
- Д) составная часть управленческого контроля;
- Е) аттестация персонала;
- Ж) все вышеперечисленное.

2. Какая система оценки персонала включает в себя следующие элементы: оценку личных качеств; оценку труда; оценку результатов труда.

- А) комплексная;
- Б) деловая.

3. Проводя оценку, руководители, сами того не подозревая, оценивают не человека, а его поступок или черту характера. Как называется эта ошибка:

- А) восприятия;
- Б) подчинения;
- В) оценка ради оценки.

4. Какой метод ОП используется с целью развития навыков самоанализа:

- А) установление стандартов и нормативов;
- Б) оценочные шкалы;
- В) заданное распределение;
- Г) управление по целям;
- Д) самооценка.

5. Отметьте буквами принципы оценки персонала:

1. объективное, одинаково беспристрастное отношение ко всем оцениваемым работникам;
2. оценивается не только каждый из членов организации, но и связи внутри нее, а также возможности организации в целом;
3. относительно свободно от влияния ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов или неудач...)

- А) надежность;
- Б) демократичность;
- В) комплексность.

6. Оценка результатов деятельности проводится, чтобы работники знали об уровне собственной работы и могли взглянуть на себя со стороны. О каком виде функции оценки персонала идет речь:

- А) информационная;

- Б) административная;
В) мотивационная.
7. Во главе фирмы стоит сильный руководитель, обладающий абсолютной властью, контроль всегда проводится из центра (директором), носит выборочный, случайный характер и осуществляется по индивидуальным субъективным критериям. Назовите критерий оценки руководителя по классификации Хэнди — культура:
- А) Зевса;
Б) Аполлона;
В) Афины;
Г) Диониса.
8. При одинаковом выполнении плана одного хвалим, а по отношению к другому делаем вид, что так и надо. О какой поведенческой ошибке при аттестации идет речь:
- А) стремление завесить ошибку;
Б) использование узкого диапазона оценок;
В) разные стандарты для работников;
Г) сравнении работников друг с другом.
9. К какому этапу аттестации относится подготовительное мероприятие: аттестационную комиссию приказом назначает руководитель организации:
- А) 1 этап;
Б) 2 этап;
В) 3 этап;
Г) 4 этап;
Д) 5 этап.

Темы для докладов/контрольных работ (презентаций).

1. Требования, предъявляемые к оценке персонала.
2. Основные уровни оценки (повседневная, периодическая, оценка профессиональной деятельности, исполнения обязанностей, оценка потенциала).
3. Периодичность оценки, возможности использования оценки (обратная связь с оцениваемым персоналом с целью модификации поведения и обучения; определение перспективы и разработка совместных целей, построение кадрового прогноза, планирование карьеры).
4. Порядок проведения оценки: сроки проведения оценки; технологии оценки, формы оценки; распределение сфер ответственности; порядок реализации результатов оценки.
5. Типы аттестации (государственного служащего, научных и научно-педагогических работников, персонала организации).
6. Виды аттестации (по истечении испытательного срока, очередная, при продвижении по службе, при переводе на другую работу).
7. Этапы аттестации: подготовительный, этап оценки работника и его трудовой деятельности, этап принятия решения по результатам аттестации.
8. Разработка методических рекомендаций по проведению оценки персонала организации.
9. Разработка целей и задач аттестации, профиля специалиста и руководителя.
10. Разработка положения об оценке персонала (компетенции и трудового потенциала персонала, показателя результативности премирования).

Вопросы к экзамену

1. Оценка персонала как категория менеджмента персонала.
2. Место и роль оценки персонала в общей системе УП.

3. Оценка персонала как форма обратной связи в управленческом взаимодействии в общей системе управления персоналом организации.
4. Место оценки персонала в системе УЧР зарубежных стран и нашей страны.
5. Преимущество современной оценки персонала по сравнению с аттестацией персонала в плановой экономике, как новый подход к совершенствованию методов управления.
6. Комплексная система оценки персонала как часть системы УП.
7. Система деловой оценки персонала.
8. Элементы системы оценки персонала.
9. Нормативно-правовое обеспечение системы оценки персонала.
10. Методическое обеспечение системы оценки персонала.
11. Особенности оценки персонала при найме персонала и текущая оценка персонала.
12. Основные направления оценки персонала: оценка результатов работы и оценка профессиональных навыков и подходов по выполнению работы.
13. Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран (метод вынужденного выбора, описательный метод).
14. Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран (управление по целям, по задачам).
15. Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран (метод оценки по решающей ситуации, сравнительные анкеты).
16. Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран (шкала рейтинга поведенческих установок (ШРПУ), шкала наблюдений за поведением (ШНП)).
17. Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран (метод классификации, сравнение парами).
18. Характеристика методов оценки персонала зарубежных стран (метод заданного распределения, метод тестирования).
19. Характеристика методов отечественных ученых (КТУ, КТВ).
20. Характеристика методов отечественных ученых (КОУТ, СААРТ, "360° — аттестация").
21. Самооценка как важнейший момент в создании обратной связи между менеджментом и персоналом в системе управления персоналом зарубежных стран.
22. Характерные особенности видов самооценки (классификация Т. Конти).
23. Отличие самооценки от традиционной оценки персонала.
24. Комплексная оценка специалиста (работника): оценка непосредственно со стороны руководителя (уровень профессионализма, качество труда, эффективность труда); оценка уровня профессиональной подготовленности (знания, навыки, умения); оценка и выводы аттестационной комиссии; оценка личностных качеств.
25. Методологические подходы к общей характеристике результатов труда.
26. Задачи оценки результатов труда.
27. Направления оценки труда специалистов (уровень производительности труда, показатель напряженности труда, качество труда, показатель творческой активности и повышения квалификации, оценка социально-психологических аспектов деятельности специалистов, коэффициент эффективности труда).
28. Направление оценки труда руководителей: оценка результатов работы подчиненного коллектива (набор количественных и качественных показателей, характеризующих выполнение заданий по объему, номенклатуре, качеству продукции, срокам выполнения работ, производительности труда и т.д.).
29. Оценка выполнения функций по руководству коллективом (степень выполнения функций: планирования работы подразделения, подбора, расстановки и подготовки кадров, организации продуктивной деятельности работников, контроля и оценки деятельности подчиненных, стимулирования творческой деятельности подчиненных).
30. Стимулирующая роль оценки персонала.

31. Использование результатов деловой оценки персонала для повышения стимулирующей роли оплаты труда.

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

Основными формами текущего контроля являются опрос, доклад, презентация, тест, экзамен в первом семестре.

В промежуточную аттестацию включаются как теоретические вопросы, так и практические задания.

Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Презентация	до 15 баллов
Тест	до 15 баллов
Доклад (для очной формы обучения)	до 20 баллов
Контрольная работа (для очно-заочной формы обучения)	до 20 баллов
Экзамен	до 30 баллов

1.4.1. Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания теста: 13-15 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 7-9 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-3 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

1.4.2. Написание *доклада* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *доклада*: 17-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 13-17 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 8-12 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-7 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-4
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-2
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-2
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3

7. Защита доклада	0-4
-------------------	-----

1.4.3. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

1.4.4 *Устный опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *устного опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

1.4.5 Выполнение *презентации* оценивается по шкале от 0 до 15 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *презентации*: 13-15 баллов - компетенции считаются освоенными на высоком уровне (оценка отлично); 10-12 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 7-9 баллов - компетенции считаются освоенными на базовом уровне (оценка хорошо); 11-15 баллов - компетенции считаются освоенными на удовлетворительном уровне (оценка удовлетворительно); 0-10 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-1
4. Постраничные ссылки	0-1
5. Объем и качество используемых источников	0-1
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита презентации	0-3

1.4.6 Написание контрольной работы оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания реферата/контрольной работы: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов

- компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
8. Степень раскрытия темы	0-4
9. Личный вклад автора	0-4
10. Структурированность материала	0-4
11. Постраничные ссылки	0-2
12. Объем и качество используемых источников	0-2
13. Оформление текста и грамотность речи	0-2
14. Защита реферата/контрольной работы	0-2

1.4.7 Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	21-30
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	13-20
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	6-12
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-5

Неудовлетворительной сдачей экзамена считается экзаменационная составляющая менее или равная 10 баллам (при максимальном количестве баллов, отведенных на экзамен 30). При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 10 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

2.4. При пересдаче экзамена используется следующее правило для формирования рейтинговой оценки:

- 1-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 10 баллов;
- 2-я пересдача – фактическая рейтинговая оценка, полученная студентом за ответ, минус 20 баллов.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с таблицей 1 (для очной формы обучения) и таблицей 2 (для очно-заочной формы обучения).

Таблица 1

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Доклад до 20 баллов	Экзамен до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								

Таблица 2

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре						ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Презентация до 15 баллов	Тест до 15 баллов	Контрольная работа до 20 баллов	Экзамен до 30 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.								