

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**
Оценка и аттестация персонала

Код модуля
1150225(1)

Модуль
Профессиональная сфера кадрового менеджмента

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Зайнетдинова Ирина Фаритовна		старший преподаватель	Управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- **Зайнетдинова Ирина Фаритовна**, старший преподаватель, Управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Оценка и аттестация персонала

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	3	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Зачет	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Оценка и аттестация персонала

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предьявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-6 -Способен поддерживать уровень профессиональной культуры, соблюдать профессиональные этические нормы. Демонстрирует открытость в получении обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях	З-3 - Описать принципы, каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности, ее социальном эффекте и последствиях З-4 - Привести примеры социального эффекта и последствий получения обратной связи о профессиональной деятельности У-2 - Самостоятельно выбирать каналы и формы получения обратной связи о своей профессиональной деятельности	Домашняя работа Зачет Практические/семинарские занятия

<p>ПК-2 -Способен применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом, вести документационное сопровождение и учет</p>	<p>З-2 - Перечислять локальные нормативные акты, регулирующие порядок оценки и аттестации персонала оплаты труда и характеризовать порядок оформления, ведения и хранения документации, связанной с проведением оценки и аттестации персонала П-1 - Оформлять процесс и результаты аттестации персонала и разрабатывать предложения по развитию персонала У-1 - Обосновывать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по оценке и аттестации персонала, организации труда и оплаты труда У-2 - Анализировать правила, процедуры и порядки проведения оценки и аттестации персонала, переносить информацию в информационные системы и базы данных</p>	<p>Зачет Контрольная работа Лекции</p>
<p>ПК-5 -Способен участвовать в организации труда, проведении оценки, аттестации персонала и разработке систем оплаты труда</p>	<p>З-3 - Объяснять возможности применения профессиональных стандартов для разработки организационно-распорядительной документации по оценке и аттестации персонала (должностных инструкций, компетентных моделей, внутренних стандартов) и проведения независимой оценки персонала П-2 - Определять группы персонала для проведения оценки и аттестации и обеспечивать организационное сопровождение оценки и аттестации персонала, работы аттестационной комиссии, подготовить предложения о соответствии работника должности (профессии,</p>	<p>Домашняя работа Зачет Практические/семинарские занятия</p>

	специальности) по результатам аттестации У-2 - Определять параметры и критерии оценки и аттестации персонала, необходимые HR - метрики специалистов и обосновывать технологии и методы определения профессиональных знаний, умений и компетенций, оценки личностных качеств и характеристик У-5 - Систематизировать проблемы в организации труда, проведении оценки и аттестации, оплаты труда и сформировать запросы на консультационную услугу	
--	--	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.20		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	4,15	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 1.00		
Промежуточная аттестация по лекциям – нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – не предусмотрено		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.80		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>работа на практических занятиях</i>	4,16	50
<i>домашняя работа</i>	4,10	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.40		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям – зачет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям – 0.60		

3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям -не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям –нет		
Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.

Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)
2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Разработка показателей для деловой оценки сотрудников
 2. Тенденции моды и традиции в оценке персонала
 3. Оценка персонала при увольнении
 4. Оценка кандидатов при найме
 5. Оценка персонала под конкретную задачу (задания выполняются в подгруппах)
 6. Оценка по компетенциям
 7. Порядок аттестации персонала
 8. Процедура (этапы) сертификации персонала
 9. Использование профессиональных стандартов при оценке персонала
 10. Ключевые элементы обеспечения оценочной процедуры
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Нормативно-правовое, профессионально-кадровое, организационное, научно-методическое, информационно-аналитическое, материально-техническое обеспечение оценки

2. Учебные (дидактические) тесты

Примерные задания

АТТЕСТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА -ЭТО:

1. анализ затрат, связанных с наймом персонала
2. целенаправленный процесс исследования трудовой мотивации персонала
3. целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места
4. установление функциональной роли работника

ЮРИДИЧЕСКОЙ ОСНОВОЙ ДЛЯ ПЕРЕВОДОВ, ПРОДВИЖЕНИЯ ПО СЛУЖБЕ, НАГРАЖДЕНИЯ, ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, А ТАКЖЕ ПОНИЖЕНИЯ В ДОЛЖНОСТИ И УВОЛЬНЕНИЯ СЛУЖИТ:

1. сертификация персонала

2. аттестация персонала
3. метод МВО
4. метод «360 градусов»

ДОПОЛНИТЕ. 4 ВИДА АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ:

1. очередная аттестация
2. аттестация при переводе в другое структурное подразделение
3. аттестация при продвижении по службе
4. _____

НАЛИЧИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ (ОТЕЧЕСТВЕННЫХ И/ИЛИ МЕЖДУНАРОДНЫХ) НЕОБХОДИМО ДЛЯ:

1. непрерывной оценки персонала
2. оценки персонала в форме аттестации
3. системы сертификации персонала
4. проведения кадрового аудита

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА:

1. всегда является добровольной процедурой
2. востребована на всех стадиях жизненного цикла организации и системы управления персоналом
3. имеет последовательность своего осуществления
4. является самоцелью
5. проводится только специально сформированными экспертными группами
6. позволяет оценить только результаты труда

ПЕРЕЧИСЛИТЕ ЛОКАЛЬНЫЕ ДОКУМЕНТЫ, РЕГЛАМЕНТИРУЮЩИЕ ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИОННОЙ ПРОЦЕДУРЫ ЦЕЛЯМИ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА ЯВЛЯЮТСЯ:

1. улучшение качества управления
2. повышение производительности
3. анализ рабочих мест
4. аттестация рабочих мест
5. сертификация продукции
6. апробация оценочных методов

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Использование профессиональных стандартов при оценке персонала
2. Решение кейсов

Примерные задания

Профиль деятельности компании: энергетическая компания, входящая в состав крупного холдинга, с сетью филиалов по регионам. Численность персонала: 3 тыс. человек. Срок существования на рынке: 15 лет.

Характеристика ситуации:

В компанию принят новый заместитель генерального директора по кадрам, перед ним поставлена задача – разработать и реализовать комплекс мер по развитию корпоративной культуры. Основной акцент должен быть сделан на изменении консервативного стиля управления и «омоложении» кадров.

При проведении конкурсного отбора на эту должность новый руководитель прошел процедуру тестирования по оценке навыков управления в службе персонала управляющей компании холдинга и получил результаты теста с обоснованной оценкой своих управленческих качеств и личностных особенностей. Использование этой методики он расценил как позитивную практику и решил распространить ее на свой персонал.

Новый руководитель поставил перед начальником службы персонала задачу провести процедуру оценки с применением подобного инструментария, чтобы получить максимально объективные данные о личностном и деловом потенциале каждого руководителя головного офиса (порядка 30 человек). Он хотел бы понять, кто есть кто и кто на что способен.

Подобная оценка персонала ранее в компании не проводилась. Два года назад проходила аттестация, которая представляла собой заполнение бланка самооценки и собеседование с аттестационной комиссией. Некоторые руководители прошли тренинги по развитию лидерства и управлению временем в корпоративном учебном центре холдинга.

Вопросы:

1. Каковы цели оценки персонала в данной ситуации?
2. Каковы наиболее адекватные методы их достижения?
3. Нужно ли при внедрении новой системы оценки персонала учитывать прошлый опыт проведения оценочных процедур в компании?

Задание: предложите алгоритм создания регламентированной процедуры оценки персонала. Для этого необходимо определить цели ее проведения и увязать их с результатами, которых требуется достичь; подобрать оптимальную методику (методики) оценки, соответствующие размеру компании и масштабу ее деятельности, стоящим перед ней задачам и выделенным на это средствам

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Зачет

Список примерных вопросов

1. Роль и значение оценки деятельности работников в системе управления организацией
2. Место оценки в системе управления персоналом организации
3. Уровни, типы и виды оценки персонала в организациях
4. Факторы и принципы оценки работников. Требования к оценке
5. Показатели и критерии оценки
6. Субъекты оценки персонала
7. Этапы и методы оценки персонала

8. Работа с результатами оценки
 9. Ключевые элементы обеспечения оценочной процедуры
 10. Аттестация персонала, ее отличие от других видов деловой оценки персонала
 11. Сертификация персонала: суть, отличие от аттестации
 12. Сбалансированная система показателей. Основные этапы внедрения системы
 13. КРІ. Признаки КРІ. Характеристики эффективных КРІ. Примеры КРІ для разных должностей
 14. Оценка персонала в зависимости от стадии развития организации
 15. Методы оценки компетенций
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с информацией для использования в практических целях	Технология формирования уверенности и готовности к самостоятельной успешной профессиональной деятельности	ПК-5	У-2	Практические/семинарские занятия