

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет  
им. Н.И. Лобачевского»**

**ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК**

(факультет / институт / филиал)

**УТВЕРЖДЕНО**

решением президиума Учёного совета

**ННГУ**

протокол № 4 от 14.12.2021 г.

## **Рабочая программа дисциплины (модуля)**

### **ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА**

(наименование дисциплины (модуля))

**Уровень высшего образования**

**БАКАЛАВРИАТ**

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

**Направление подготовки / специальность**

**38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

**Направленность образовательной программы**

**УПРАВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ**

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

**Квалификация (степень)**

**БАКАЛАВР**

(бакалавр / магистр / специалист)

**Форма обучения**

**ОЧНАЯ**

(очная / очно-заочная / заочная)

**Нижний Новгород**

**2020 год**

## 1. Место и цели дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Оценка персонала» относится к вариативной части Блока 1. Дисциплины (модули) Учебного плана Основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 38.03.03. Управление персоналом. Дисциплина «Оценка персонала» изучается на 2 курсе в 4 семестре, согласно Учебному плану.

Трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единицы.

### Целями освоения дисциплины являются:

*Цель курса* — сформировать у студента базовые способности и готовность планировать, организовывать и проводить аттестацию и текущую оценку персонала для повышения эффективности его работы.

### Задачи освоения дисциплины:

- освоить ключевые понятия, методологию, цели оценки и аттестации персонала;
- сформировать навыки и умения по разработке целостной модели компетенций работников для дальнейшего использования в ходе оценки и аттестации персонала;
- освоить методы, процедуру и порядок проведения текущей оценки персонала;
- сформировать навыки и умения предоставлять обратную связь работникам по результатам их оценки;
- изучить комплексный метод оценки персонала — ассессмент-центр, сформировать умения и готовность к его проведению;
- изучить цели, задачи, виды, процедуры аттестации и сформировать умения по разработке положений об аттестации;
- изучение понятие «удовлетворённость трудом», освоить методы её оценки, составления групповых профилей удовлетворённости трудом и разработки рекомендаций по её повышению.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Таблица 1. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций
ПК-3: знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение	Знать: 1) знать профессиональный стандарт "Специалиста по подбору персонала"; 2) знать требования к должностям персонала; Уметь: 1) уметь осуществлять процедуры подбора, отбора, расстановки, найма персонала; Владеть: 1) владеть навыками отбора и подбора персонала;

применять их на практике	2) владеть навыками оценки персонала <i>Мотивация</i> :готовность исследовать удовлетворённость трудом на практике.
ПК-7 Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Знать 1:цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала; Уметь 1: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала; Владеть 1: навыками проведения аттестации, текущей оценки персонала, Мотивация 1: готовность разрабатывать, внедрять, проводить текущую оценку и аттестацию персонала.
ПК-20 Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать 1: методы и приёмы оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур; Уметь 1: оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала; Владеть 1: навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала; Мотивация 1:готовность определить эффективность разных видов оценки персонала и предоставить обратную связь по её итогам.
ПК-23Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	Знать 1: понятие, методы оценки удовлетворённости трудом; Уметь 1: организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации, разработать рекомендаций по её повышению; Владеть 1: навыками применения методик по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости трудом; Мотивация 1: готовность исследовать удовлетворённость трудом на практике.

### 3. Структура и содержание дисциплины

Форма промежуточной аттестации – экзамен

Объем дисциплины (модуля) составляет 3 зачетные единицы, всего 108 часов, из которых

для очной формы обучения

34 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, из них

32 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),

2 часа - контактная работа на промежуточной аттестации,

38 часов составляет самостоятельная работа обучающегося,

36 часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

для заочной формы обучения

10 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем, из них  
8 часов – практические занятия семинарского типа (в том числе текущий контроль успеваемости),  
2 часа - контактная работа на промежуточной аттестации,  
89 часов составляет самостоятельная работа обучающегося,  
9 часов – подготовка обучающегося к промежуточной аттестации в сессию.

Текущий контроль успеваемости проводится в рамках практических занятий семинарского типа.

Таблица 2. Содержание дисциплины «Оценка персонала»

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	В том числе					
		Контактная работа – аудиторная работа во взаимодействии с преподавателем (часы)				Самостоятельная работа обучающегося (часы)	Форма промежуточной аттестации (часы)
		Всего	В том числе...				
			лекции	практические занятия (в том числе занятия семинарского или лабораторного типа)	Консультации, контроль самостоятельной работы		
Раздел I. Ключевые понятия и принципы оценки персонала							
Тема 1. Введение в курс «Оценка персонала»	5	0		-	0	2	2
Тема 2. Классификация видов и форм оценки персонала	6	1		-	1	2	2
Раздел II. Компетентностный подход в оценке персонала							
Тема 3. Компетентностный подход как методологическая основа оценки персонала	6	1		-	1	2	3
Тема 4. Разработка моделей компетенций для оценки персонала	14	6		6		5	3
Раздел III. Оценка персонала и её виды							
Тема 5. Определение и особенности текущей оценки персонала	7	2		2		2	2
Тема 6. Оценка 360 градусов.	9	3		3		3	2
Раздел IV. Аттестация персонала как форма его оценки							
Тема 7. Аттестация персонала как средство повышение эффективности	9	2		3		3	3

работы персонала							
Тема 8. Проведение аттестации, оформление и внедрение её результатов	9	3		3		3	3
<b>Раздел V. Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала</b>							
Тема 9. Ассесмент-центр и его специфические признаки. Определение ассесмент-центра, его специфические признаки. Цель и задачи центра оценки. Методы оценки, не являющиеся ассесмент-центром.	10	3		3		4	3
Тема 10. Порядок проведения ассесмент-центра	8	2		2		3	3
Тема 11. Подготовка экспертов для проведения ассесмент-центра	8	2		3		2	2
Тема 12. Информационное обеспечение ассесмент-центра. Качество его проведения	8	3		2		3	2
<b>Раздел VI. Удовлетворённость персонала работой в организации</b>							
Тема 13. Понятие удовлетворенности трудом	8	3		2		2	3
Тема 14. Оценка удовлетворённости трудом. Рост удовлетворённости трудом Оценка и рекомендации по повышению уровня удовлетворенности	8	3		3		2	3

трудовой деятельности.							
------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Таблица 3. Содержание разделов дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятий	Форма текущего контроля
1	Ключевые понятия и принципы оценки персонала	Тема 1. Введение в курс «Оценка персонала»	Лекции, практические занятия	Тестирование, групповая дискуссия
		Тема 2. Классификация видов и форм оценки персонала	Лекции, практические занятия	Тестирование, групповая дискуссия
2	Компетентностный подход в оценке персонала	Тема 3. Компетентностный подход как методологическая основа оценки персонала	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
		Тема 4. Разработка моделей компетенций для оценки персонала	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
3	Оценка персонала и её виды	Тема 5. Определение и особенности текущей оценки персонала	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
		Тема 6. Оценка 360 градусов	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
4	Аттестация персонала как форма его оценки	Тема 7. Аттестация персонала как средство повышения эффективности его работы	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
		Тема 8. Проведение аттестации, оформление и внедрение её результатов	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
5	Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала	Тема 9. Ассесмент-центр и его специфические признаки	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
		Тема 10. Порядок проведения ассесмент-центра	Лекции, практические	Презентация результатов

			занятия	самостоятельной работы, тестирование
		Тема 11. Подготовка экспертов для проведения ассессмент-центра	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
		Тема 12. Информационное обеспечение ассессмент-центра	Лекции, практические занятия	Презентация результатов самостоятельной работы, тестирование
6	Удовлетворённость персонала работой в организации	Тема 13. Понятие удовлетворенности трудом	Лекции, практические занятия	Групповая дискуссия Письменный опрос
		Тема 14. Оценка и повышение удовлетворённости трудом	Лекции, практические занятия	Презентация результатов

### 3.2. Содержание разделов дисциплины

#### Раздел I. Ключевые понятия и принципы оценки персонала

##### Тема 1. Введение в курс «Оценка персонала».

Основные положения и определения оценки персонала: «оценка персонала», «ассессмент-центр», «оценка 360 градусов», «аттестация персонала», «обратная связь». Цели, задачи оценки персонала. Место оценки в системе управления персоналом. Роль оценки персонала в его отборе, расстановке, обучении, мотивации.

##### Тема 2. Классификация видов и форм оценки персонала

Основные виды оценки персонала: психологическая, профессиональная.

Формы оценки персонала. Индивидуальная и групповая. Открытая и скрытая оценка персонала. Оценка персонала при приёме на работу, текущая оценка персонала, оценка персонала при принятии управленческих решений о переводе сотрудника; выборочная и сплошная оценка персонала. Оффлайн и онлайн решения в оценке персонала.

Разработка критериев оценки персонала.

#### Раздел II. Компетентностный подход в оценке персонала

##### Тема 3. Компетентностный подход как методологическая основа оценки персонала

Содержание компетентностного подхода. Понятие компетенции. Виды компетенций. Дифференцирующие и пороговые компетенции. Уровни компетенций. Модели компетенций. Целостная модель компетенций. Корпоративная модель компетенций. Модели компетенций для должности, для группы должностей. Индикаторы компетенций.

##### Тема 4. Разработка модели компетенций для использования в ходе проведения оценки и аттестации персонала

Методы разработки моделей компетенций и последовательность их применения. Опросные методы: прогностическое интервью, интервью по критическим инцидентам, метод репертуарных решёток, интервью по получению поведенческих примеров, анализ рабочей задачи, метод

«прямых атрибутов». Прямое наблюдение. Анализ документов, словарь компетенций. Психологический анализ деятельности.

**Практическое задание 1.** Студенты объединяются в группы по 5-6 человек и разрабатывают целостные модели компетенций для должностей организации малого бизнеса или подразделения крупной компании. Для разработки моделей компетенций используется документальный метод. Стимульный материал для анализа: не менее 12 резюме кандидатов и не менее 12 вакансий компаний. Резюме и вакансии студенты отбирают на сайтах работы. В отобранных документах выявляются ключевые знания, навыки, умения, личностные качества, указываемые кандидатами или работодателями. После составления списка компетенций находится частота упоминания каждого качества и разрабатывается его определение, положительные и отрицательные поведенческие индикаторы. Далее качества распределяются на профессиональные (когнитивные, функциональные) и личностные (мета, социальные), затем все четыре группы качеств объединяются в целостной модели компетенций, которая в дальнейшем используется в оценочных процедурах.

### **Раздел III. Оценка персонала и её виды**

#### **Тема 5. Определение и особенности текущей оценки персонала**

Цели и задачи текущей оценки персонала. Формы, частота и процедура её проведения. Открытая и скрытая оценка персонала.

**Практическое занятие 2.** Студенты в группах по 5-6 человек разрабатывают показатели текущей оценки, её процедуру, оценочные шкалы и бланки. Задания выполняется на тех должностях, для которых разрабатывалась целостная модель компетенций.

#### **Тема 6. Оценка 360 градусов**

Оценка 360 градусов и особенности её проведения. Преимущества и недостатки. Участники оценки 360 градусов. Количество респондентов.

**Практическое занятие 3.** Студенты в группах по 5-6 человек разрабатывают бланки и процедуру оценки 360 градусов на основе сформированной ранее модели компетенций. В каждой группе один из студентов выступает в роли оцениваемого (работника), который представляет краткий отчёт о проделанной за месяц работе. Время отчёта – 5 минут. По окончании отчёта другие студенты, выступающие в роли руководителей, коллег и подчинённых могут задавать вопросы.

После проведения ежемесячного отчёта студент(работник) оценивает сам себя, а также проводится сбор данных со стороны других студентов, выступающих в ролях руководителей, коллег, подчинённых. На основе собранных эмпирических данных находится среднее взвешенная оценка.

### **Раздел IV. Аттестация персонала как форма его оценки**

#### **Тема 7. Аттестация персонала как средство повышения эффективности работы персонала**

Цели, задачи, принципы аттестации и её виды. Порядок и процедура проведения аттестации. Аттестационная комиссия. Присвоение квалификационных категорий. Положение и приказы об аттестации персонала.

**Практическое занятие 4.** Вся группа студентов формирует аттестационную комиссию и разрабатывает локальные нормативные акты, необходимые для проведения аттестации персонала: Приказ о проведении аттестации работников, Положение об аттестации, Бланки аттестационных листов. После подготовки локальные нормативные акты подписываются членами аттестационной комиссии и сотрудниками, участвующими в аттестации.

#### **Тема 8. Проведение аттестации, оформление и внедрение её результатов**



Аттестационное собеседование: его подготовка и проведение. Подведение итогов и внедрение результатов аттестации

**Практическое занятие 5.** Студенты, входящие в состав комиссии, разрабатывают план аттестационного собеседования. Студенты, участвующие в процедуре в роли оцениваемых работников, заполняют аттестационные листы. Далее проводятся аттестационные собеседования, подводятся их итоги и разрабатываются рекомендации. В заключительной части практического занятия студенты готовят приказ об итогах аттестации.

## **Раздел V. Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала**

### **Тема 9. Ассесмент-центр и его специфические признаки**

Определение ассесмент-центра, его специфические признаки. Цель и задачи центра оценки, Методы оценки, не являющиеся ассесмент-центром.

**Практическое занятие 6.** Студенты по плану анализирует проект «Российского стандарта центра оценки».

**Литература.** Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013, Т.3, №2. С.8-32.

### **Тема 10. Порядок проведения ассесмент-центра**

Этапы ассесмент-центра, его процедура. Процедура ассесмент-центра. Обратная связь участникам центра оценки.

**Практическое занятие 7.** Группа студентов продолжает работать по оценке персонала конкретного предприятия, разделившись на команды по 3-5 человек. Каждая команда разрабатывает задания по проведению ассесмент-центра с использованием ролевых игр, мозгового штурма, презентаций. Наряду с заданием должны быть подготовлены бланки экспертной оценки, а также форма для подсчёта итоговых результатов по каждому оцениваемому.

### **Тема 11. Подготовка экспертов для проведения ассесмент-центра**

Обучение специалистов, готовящих и проводящих ассесмент-центр. Форма, продолжительность и сроки действия обучения

**Практическое занятие 8.** Студенты выделяют из своей группы экспертов, которые будут проводить ассесмент-центр, объясняют процедуры и порядок проведения оценки. После чего проводятся групповые (мозговой штурм, ролевые игры) и индивидуальные (презентации) процедуры ассесмент-центра для каждой должности.

### **Тема 12. Информационное обеспечение ассесмент-центра. Качество его проведения**

Информационные технологии ассесмент-центра. Валидность ассесмент-центра

**Практическое занятие 9.** Организаторы ассесмент-центров собирают, анализируют и обобщают результаты экспертной оценки, предоставляют обратную связь оцениваемым, в том числе формулируют рекомендации по развитию компетенций. Предложенные в ходе мозгового штурма идеи могут быть использованы в рекомендациях по развитию организации.

## **Раздел VI. Удовлетворённость персонала работой в организации**

### **Тема 13. Понятие удовлетворённости трудом.**

Показатели удовлетворённости трудовой деятельностью персонала в организации

**Практическое занятие 10.** Студенты проводят опрос удовлетворённости трудом сначала на себе самих, используя методику Т.Л. Бадоева (содержание методики приведено в учебно-методическом обеспечении дисциплины), разрабатывают индивидуальные профили удовлетворённости трудом в организации.

**Литература.** Бадоев Т.Л. Диагностика структуры мотивации трудовой деятельности. Дисс... канд. псих. наук. Ярославль, 1988. 191 с.

#### Тема 14. Оценка удовлетворённости трудом. Рост удовлетворённости трудом

Оценка и рекомендации по повышению уровня удовлетворенности трудовой деятельностью.

**Практическое занятие 11.** На основе индивидуальных данных студенты разрабатывают групповой профиль удовлетворённости трудом, указывают факторы риска в организации и вырабатывают рекомендации для работодателей по повышению удовлетворённости трудом.

#### 4. Образовательные технологии включают:

А) в рамках контактной (аудиторной) работы различные виды активных/интерактивных форм проведения занятий: лекции, практические занятия, в ходе которых проводятся мозговые штурмы, ролевые игры, презентации, индивидуальные и групповые опросы;

Б) в рамках внеаудиторной работы подготовка к практическим занятиям: прочтение и анализ научной и прикладной литературы по теме, разработку целостной модели компетенций, формирование программы проведения аттестации, оценки 360 градусов, ассессмент-центра, оформление локальных нормативных актов для аттестации персонала, подготовку отчётов по оценке удовлетворённости трудом.

#### 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

**Задание 1. Практическое задание 1.** Студенты объединяются в группы по 5-6 человек и разрабатывают целостные модели компетенций для должностей организации малого бизнеса или подразделения крупной компании. Для разработки моделей компетенций используется документальный метод. Стимульный материал для анализа: не менее 12 резюме кандидатов и не менее 12 вакансий компаний. Резюме и вакансии студенты отбирают на сайтах работы. В отобранных документах выявляются ключевые знания, навыки, умения, личностные качества, указываемые кандидатами или работодателями. После составления списка компетенций находится частота упоминания каждого качества и разрабатывается его определение, положительные и отрицательные поведенческие индикаторы. Далее качества распределяются на профессиональные (когнитивные, функциональные) и личностные (мета, социальные), затем все четыре группы качеств объединяются в целостной модели компетенций (табл. 4), которая в дальнейшем используется в оценочных процедурах.

Таблица 4. Целостная модель компетенций

	Профессиональные	Личностные
Концептуальные	Когнитивные	Мета
Операционные	Функциональные	Социальные

**Профессиональные компетенции** связаны с эффективной работой и включают в себя концептуальные (когнитивные) и операционные (функциональные).

**Личностные компетенции** связаны с индивидуальной эффективностью и включают мета компетенции (облегчают приобретение другие компетенций) и социальные компетенции.

**Практическое задание 2.** Студенты в группах по 5-6 человек разрабатывают показатели текущей оценки, её процедуру, оценочные шкалы и бланки (табл. 5). Задания выполняется на тех должностях, для которых разрабатывалась целостная модель компетенций.

Рекомендуемое количество показателей – до 10. Оценочная шкала не должна быть сложной (биполярная, трёх- или четырёхбалльная).

Таблица 5. Бланк текущей оценки для должности

ФИО оцениваемого, должность
Дата оценки «__» _____
Инструкция

(впишите инструкцию)					
n/n	Критерий оценки, его определение	Оценка			Примечание
		1	2	3	
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
	Эксперт	Подпись, ФИО, дата			
	С результатами оценки ознакомлен(а)	Подпись, ФИО, дата			

**Практическое задание 3.** Студенты в группах по 5-6 человек разрабатывают бланки и процедуру оценки 360 градусов на основе сформированной ранее модели компетенций. В каждой группе один из студентов выступает в роли оцениваемого (работника), который представляет краткий отчёт о проделанной за месяц работе. Время отчёта – 5 минут. По окончании отчёта другие студенты, выступающие в роли руководителей, коллег и подчинённых могут задавать вопросы.

После проведения ежемесячного отчёта студент (работник) оценивает сам себя, а также проводится сбор данных со стороны других студентов, выступающих в ролях руководителей, коллег, подчинённых. На основе собранных эмпирических данных находится среднее взвешенная оценка.

Таблица. 6. Форма оценки 360 градусов

ФИО оцениваемого, должность					
Дата оценки «__» _____					
Инструкция					
n/n	Оцениваемая компетенция и индикаторы её проявления	Оценка			Примечание
		1	2	3	
1	Компетенция 1				
	Индикатор 1				
	Индикатор 2				
	Индикатор 3				
2					
3					
4					
5					

**Практическое задание 4.** Вся группа студентов формирует аттестационную комиссию и разрабатывает локальные нормативные акты, необходимые для проведения аттестации персонала: Приказ о проведении аттестации работников, Положение об аттестации, Бланки аттестационных листов. После подготовки локальные нормативные акты подписываются членами аттестационной комиссии и сотрудниками, участвующими в аттестации.

По итогам выполнения задания студенты представляют следующие документы:

1. Приказ о проведении аттестации с указанием членов аттестационной комиссии;
2. Положение об аттестации;
3. Бланки аттестационных листов.

Все документы согласуются и утверждаются преподавателем, на листах ознакомления должны быть собраны подписи членов аттестационной комиссии, а также сотрудников, подлежащих аттестации и их руководителей.

**Практическое задание 5.** Студенты, входящие в состав комиссии, разрабатывают план аттестационного собеседования. Студенты, участвующие в процедуре в роли оцениваемых работников, заполняют аттестационные листы. Далее проводятся аттестационные собеседования, подводятся их итоги и разрабатываются рекомендации. В заключительной части практического занятия студенты готовят приказ об итогах аттестации.

**Практическое занятие 6.** Студенты по плану анализируют проект «Российского стандарта центра оценки» по следующему плану:

1. Необходимость разработки стандарта «Центра оценки»
2. Понятие «Центр оценки»
3. Цели и задачи центра оценки
4. Методы оценки, не являющиеся центром оценки
5. Этапы центра оценки:

*Подготовительный* (принятие решение об использовании центра оценки; анализ профессиональной деятельности; типичные ситуации, требующие центра оценки; компетенции и критерии для оценки; моделирующие упражнения; психометрические упражнения в центре оценки; обучение специалистов, готовящих и проводящих центр оценки).

*Проведение центра оценки* (организация процедуры центра оценки; правила наблюдения, описания и оценки; сведение оценок и принятие решений; материалы центра оценки и правила их хранения).

*Заключительный* (представление результатов участникам, обратная связь заказчику, результаты центра оценки и их использование).

6. Информационные технологии в центре оценки
7. Валидность центра оценки и её проверка
8. Права и обязанности участников центра оценки

**Литература.** Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013, Т.3, №2. С.8-32.

**Практическое задание 7.** Группа студентов продолжает работать по оценке персонала конкретного предприятия, разделившись на команды по 3-5 человек. Каждая команда разрабатывает задания по проведению ассессмент-центра с использованием ролевых игр, мозгового штурма, презентаций. Наряду с заданием должны быть подготовлены бланки экспертной оценки, а также форма для подсчёта итоговых результатов по каждому оцениваемому.

Задание 7.1. Ролевая игра (групповое задание) «\_\_\_\_\_»

Роли: \_\_\_\_\_

Сценарий ролевой игры: \_\_\_\_\_

Задачи участников: \_\_\_\_\_

Продолжительность ролевой игры: \_\_\_\_\_

Компетенции, критерии и шкала оценки: \_\_\_\_\_

Бланк экспертной оценки \_\_\_\_\_

Задание 7.2. Мозговой штурм (групповое задание) «\_\_\_\_\_»

Творческое задание: \_\_\_\_\_

Продолжительность мозгового штурма \_\_\_\_\_

Компетенции, критерии и шкала оценки: \_\_\_\_\_

Бланк экспертной оценки \_\_\_\_\_

Задание 7.3. Презентация (индивидуальное задание) « \_\_\_\_\_ »  
 Цель презентации: \_\_\_\_\_  
 Целевая аудитория презентации: \_\_\_\_\_  
 Формат презентации \_\_\_\_\_  
 Бланк экспертной оценки \_\_\_\_\_

#### Итоговый бланк экспертной оценки

Оцениваемый:

ФИО (полностью) \_\_\_\_\_

Должность \_\_\_\_\_

Наименование компетенций	Эксперт 1, баллы	Эксперт 2, баллы	Эксперт 3, баллы	Итого баллов
Компетенция 1				
Компетенция 2				
Компетенция 3				
Компетенция 4				
.....				
Итого баллов				

**Практическое задание 8.** Студенты выделяют из своей группы экспертов, которые будут проводить ассессмент-центр, объясняют процедуры и порядок проведения оценки. После чего проводятся групповые (мозговой штурм, ролевые игры) и индивидуальные (презентации) процедуры ассессмент-центра для каждой должности.

Список экспертов

Эксперт 1: \_\_\_\_\_

Эксперт 2: \_\_\_\_\_

Эксперт 3: \_\_\_\_\_

**Практическое задание 9.** Организаторы ассессмент-центров собирают, анализируют и обобщают результаты экспертной оценки, предоставляют обратную связь оцениваемых, в том числе формулируют рекомендации по развитию компетенций. Предложенные в ходе мозгового штурма идеи могут быть использованы в рекомендациях по развитию организации.

В индивидуальных отчётах отражено: уровень выраженности компетенций у оцениваемого, соответствие/ несоответствие занимаемой должности, рекомендации по развитию компетенций. В групповых отчётах представлены рекомендации по развитию организации, которые предложены в ходе мозговых штурмов и презентаций.

**Практическое задание 10.** Студенты проводят опрос удовлетворённости трудом сначала на себе самих, используя методику Т.Л. Бадоева, разрабатывают индивидуальные профили удовлетворённости трудом в организации.

#### Методика оценки удовлетворённости трудом (Т.Л. Бадоев)

##### Уважаемый работник!

Просим Вас заполнить анкету, которая направлена на изучение удовлетворенности трудом в Вашей организации. Результаты опроса помогут создать более комфортные условия труда. Заполнение анкеты займет у Вас не более 10 минут.

Первоначально укажите о следующие сведения, в том числе контактные данные, которые позволят связаться с Вами при возникновении вопросов:

Фамилия	Имя	Образование
Дата начала работы в организации	Мобильный телефон	E-mail:
		Skype:

Инструкция. Оцените своё отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом в организации, следующим образом:

+3 балла – полностью удовлетворён; +2 балла – в основном удовлетворён; +1 балл – скорее удовлетворён; 0 баллов – удовлетворён и не удовлетворён; -1 балл - скорее не удовлетворён; -2 балла – в основном не удовлетворён; -3 балла – совершенно не удовлетворён. Впишите баллы в столбец рядом с оцениваемым фактором.

№	Оцениваемые факторы	Баллы
1	Значимость профессии	
2	Престижность профессии	
3	Вид трудовой деятельности	
4	Организация труда	
5	Санитарно-гигиенические условия	
6	Размер заработной платы	
7	Возможность повышения квалификации	
8	Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников	
9	Взаимоотношения с коллегами	
10	Потребность в общении и коллективной деятельности	
11	Потребность в реализации индивидуальных особенностей	
12	Возможность творчества в процессе работы	
13	Удовлетворенность работой в целом	

Первичная обработка данных. Ответы испытуемых оцениваются следующим образом: должны быть переведены в семибалльную шкалу следующим образом: +3 = 7 баллов; +2 = 6 баллам; +1 = 5 баллам; 0 = 4 баллам; -1 = 3 баллам; -2 = 2 баллам; -1 = 1 баллу. Наряду с оценкой по каждому из 13 пунктов находится среднее значение по всем шкалам (14-ый показатель).

Далее строится график, на котором по оси абсцисс указываются краткие наименования факторов удовлетворённости трудом, а по оси ординат – их выраженность в баллах от 1 до 7. Причём: 7 – очень высокий уровень удовлетворённости трудом; 6 – высокий; 5 – выше среднего; 4 – средний; 3 – ниже среднего; 2 – низкий; 1 – очень низкий.

На основе полученных результатов делается вывод, какими факторами работы испытуемый удовлетворен, а какими нет, разрабатываются рекомендации по повышению удовлетворённости его трудом

**Практическое задание 11.** На основе индивидуальных данных студенты разрабатывают групповой профиль удовлетворённости трудом, указывают факторы риска в организации и вырабатывают рекомендации для работодателей по повышению удовлетворённости трудом.

Все данные испытуемых первоначально переносятся в сводную таблицу (табл. 7), находятся средние значения по всем показателям. Далее строится групповой профиль и разрабатываются рекомендации по повышению удовлетворённости трудом по тем показателям, уровень которых ниже среднего.

Таблица 7. Сводная таблица удовлетворённости трудом работников организации NN

№	Оцениваемые факторы	Работник 1	Работник 2	Среднее значение (фактор)
1	Значимость профессии			
2	Престижность профессии			
3	Вид трудовой деятельности			
4	Организация труда			
5	Санитарно-гигиенические условия			
6	Размер заработной платы			
7	Возможность повышения квалификации			
8	Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников			
9	Взаимоотношения с коллегами			
10	Потребность в общении и коллективной деятельности			
11	Потребность в реализации индивидуальных особенностей			
12	Возможность творчества в процессе работы			
13	Удовлетворенность работой в целом			
14	Среднее значение (испытуемый)			

## **6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).**

### **6.1. Перечень и описание компетенций приведено в Приложении 1.**

Аттестация по дисциплине проходит в виде экзамена. Дисциплина считается освоенной после презентации и сдачи отчётов по результатам всех видов самостоятельной работы, и тестирования по темам лекционных занятий. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования приведены в Приложении 1.

Критерии оценок экзамена перечислены ниже.

Оценка «превосходно» ставится при полностью и успешно выполненных всех теоретических (91-100% баллов от максимально возможных) и практических заданиях

(лидерство в групповой работе, все презентации и отчёты сданы в срок), а также дополнительной активности студента (участие в научном клубе, в научных олимпиадах, выступление на научных конференциях по теме дисциплины, работа в волонтерских отрядах (детские дома, приюты, интернаты), изучение дополнительной научной литературы), что отражает превышение требуемого уровня овладения программным материалом по всем разделам дисциплины, развитие всех компетенций и очень высокий уровень мотивации студента.

Оценка «отлично» ставится приполностью и успешно выполненными всех теоретических (81-90% верно выполненных заданий) и практических заданиях (лидерство в групповой работе, презентации и отчеты по выполненным работам сданы в указанный срок), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, высокий уровень мотивации студента.

Оценка «очень хорошо» ставится при полностью выполненных всех теоретических (71-80% верно выполненных заданиях) и практических заданиях (активное обсуждение на практических занятиях, презентации и отчёты сданы в указанный срок, возможны небольшие погрешности), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации студента выше среднего.

Оценка «хорошо» — полностью и успешно выполненные все теоретические (61 – 70% верно выполненных заданий) и практические задания (презентации и отчеты по выполненным работам сданы полностью и в указанный срок), что отражает овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, средний уровень мотивации студента.

Оценка «удовлетворительно» — частично выполненные теоретические (51-60% верно выполненных заданий), в презентациях и отчетах допущены негрубые ошибки, что отражает частичное овладение программным материалом по всем разделам и развитие необходимых компетенций, уровень мотивации студента ниже среднего.

Оценка «неудовлетворительно» — невыполненные или выполненные частично теоретические (41-50% верно выполненных заданий) и практических заданий, допущены грубые ошибки в презентациях и оформлении отчетов по заданиям, частичное овладение программным материалом и недостаточное развитие необходимых компетенций, низкий уровень мотивации студента.

Оценка «плохо» — отсутствие или очень низкий уровень выполнения теоретических (менее 40% верно выполненных заданий) и практических заданий.

Для оценивания результатов обучения в виде знаний используются следующие процедуры и технологии: тестирование, проводимое в заключительной части лекции.

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются практические контрольные задания: индивидуальные и групповые презентации, отчёты о результатах самостоятельной работы (разработка целостной модели компетенций, показателей текущей оценки персонала, проведение оценки 360 градусов, аттестационное



собеседование, подведение итогов аттестации, анализ проекта Российского стандарта центра оценки, анализ удовлетворённости труда в группе).

6.2. Критерии\* и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций.

№ п/п	Код компетенции*	Содержание компетенции	Планируемые результаты обучения	Наименование оценочного средства
1	ПК-7	Знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умение разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	Знать: цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала.	Письменный опрос, групповая дискуссия
			Уметь: разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.	Анкетирование, интервью, проект
			Владеть: навыками проведения аттестации, текущей оценки персонала.	Анкетирование, интервью, проект
			Мотивация: готовность разрабатывать, внедрять, проводить текущую оценку и аттестацию персонала	Проект (выполнение, письменный отчёт, презентация, обратная связь преподавателя)
2	ПК-20	Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Знать: методы и приёмы оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур.	Письменный опрос, групповая дискуссия
			Уметь: оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала.	Анкетирование, интервью, проект
			Владеть: навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.	Анкетирование, интервью, проект
			Мотивация: готовность определить эффективность разных видов оценки персонала и предоставить обратную связь по её итогам.	Проект (выполнение, письменный отчёт, презентация, обратная связь преподавателя)
3	ПК-23	Знание основ	Знать: понятие, методы оценки удовлетворённости	Письменный опрос,

		подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	трудом.	групповая дискуссия
			Уметь: организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации, разработки рекомендаций по её повышению;	Анкетирование, интервью, проект
			Владеть: навыками применения методик по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей оценки удовлетворённости трудом.	Анкетирование, интервью, проект
			Мотивация: готовность исследовать удовлетворённость трудом на практике.	Проект (выполнение, письменный отчёт, презентация, обратная связь преподавателя)
1	ПК-3:	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	Знать: 1) знать профессиональный стандарт "Специалиста по подбору персонала"; 2) знать требования к должностям персонала; Уметь: 1) уметь осуществлять процедуры подбора, отбора, расстановки, найма персонала; Владеть: 1) владеть навыками отбора и подбора персонала; 2) владеть навыками оценки персонала Мотивация :готовность исследовать удовлетворённость трудом на практике.	Письменный опрос, групповая дискуссия Анкетирование, интервью, проект  Проект (выполнение, письменный отчёт, презентация, обратная связь преподавателя)

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Задания для текущего контроля знаний и шкала/критерии оценивания представлены в пунктах 5 и 6.2.

**Методические материалы, определяющие процедуры оценивания практических заданий**

Все практические задания оцениваются следующей шкале.

- Задание выполнено полностью и безошибочно, с инновациями, собственными дополнениями; чёткая, наглядная презентация, точный отчёт — «превосходно».
- Задание выполнено полностью и безошибочно, чёткая, наглядная презентация, точный отчёт — «отлично».
- Задание выполнено полностью, возможны некоторые неточности, достаточно чёткая презентация, точный отчёт — «очень хорошо».
- Задание выполнено полностью, имеются незначительные пропуски или ошибки не принципиального характера, презентация в целом проведена чётко, в отчёте возможны небольшие неточности — «хорошо».
- Задание выполнено частично или со значительными ошибками, презентация проведена нечётко, имеются ошибки и пропуски в отчёте — «удовлетворительно».
- Выполнены отдельные элементы задания, в презентации и отчёте отражена тема практического задания, его основные элементы — «неудовлетворительно».
- Задание не выполнено, презентация и отчёт отсутствуют — «плохо».

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

### **7.1. Основная литература**

1. Вучетич Е. В., Гофман Д., Ерофеев А. К., Лурье Е. В., Мальцева М. Ю., Михеев Ю., Полетаева Ю. С., Сергиенко С., Симоненко С. И., Синицына Ю. Д., Умнов С., Хватинина Т., Шмелев А. Г. Российский стандарт центра оценки // Организационная психология, 2013. Т.3, №2. С.8-32.  
[https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy\\_2013-2\\_8-32.pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/02/27/1329796277/OrgPsy_2013-2_8-32.pdf)
2. Ерофеев А.К. Центр оценки. Особенности метода и принципы стандартизации программ оценивания // Организационная психология, 2013. Т.3, №4. С.18-37.  
[https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322451492/OrgPsy\\_2013-4-3.pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322451492/OrgPsy_2013-4-3.pdf)
3. Оценка и контроллинг персонала: учебное пособие (краткий курс лекций) / под редакцией Беликовой И.П. Ставрополь, 2014, 68 с.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>
4. Оценка персонала в организации: учебное пособие / под редакцией А.М. Асалиева, Г.Г. Вуковича, О.Г. Кирилловой, Е.А. Косаревой. М.: ИНФРА-М, 2017, 171 с.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=782840>
5. Оценка персонала: учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. М.Ф.Мизинцевой, А.Р. Сардаряна. М.: Юрайт, 2017, 378 с.  
<https://www.biblio-online.ru/book/C940707B-3D4A-4F5E-AEA2-2FCF6E8C6188>

### **7.2. Дополнительная литература**

1. Ассесмент-центр как технология оценки компетенций персонала в практике государственного управления: учебное пособие / под редакцией С.А. Литвиной, С.А. Еварович.

- Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2013, 104 с.  
[https://e.lanbook.com/book/44947#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/44947#book_name)
2. Базаров Т.Ю. Интерес к Ассесмент центру со стороны заказчика // Организационная психология, 2013. Т.3. №4. С. 43-48.  
[https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322468439/OrgPsy\\_2013-4-4.pdf](https://orgpsyjournal.hse.ru/data/2014/05/02/1322468439/OrgPsy_2013-4-4.pdf)
3. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие. М.: КноРус, 2014, 302 с.  
<https://e.lanbook.com/book/53564#authors>
4. Барышникова Е.И. Оценка персонала методом ассесмент-центра. Лучшие HR-стратегии - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2013, 255 с.  
[https://e.lanbook.com/book/62342#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/62342#book_name)
5. Васильева И.В. Психодиагностика. М: Флинта, 2013, 252 с.  
[https://e.lanbook.com/book/44119#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/44119#book_name)
6. Дианова О.И., Карюк Е.Е., Слепцова Е.В. Оценка и развитие персонала как инструмент повышения эффективности работы банка // European Social Science Journal, 2015, №3. С.16-20.  
<http://elibrary.ru/item.asp?id=23556509>
7. Жданова О.О. Оценка персонала в кадровых проектах Правительства Москвы // Вестник МГУУ, 2015, №1 С. 8-20  
<http://elibrary.ru/item.asp?id=25457136>
8. Иванова С. Как найти своих людей: Искусство подбора и оценки персонала для руководителя - М: Альпина Паблишер, 2013, 173 с.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=519297>
9. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала. Повышение эффективности и снижение затрат - М: Альпина Паблишер, 2014, 129 с.  
[https://e.lanbook.com/book/60364#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/60364#book_name)
10. Кузьмина Е.Г. Психодиагностика в сфере образования. М: Флинта, 2014, 310 с.  
<https://e.lanbook.com/book/51970#authors>
11. Лукаш Ю.А. Работа по подбору, оценке и контролю персонала: Производственно-практическое издание - М.: Юстицинформ, 2015, 200 с.  
[https://e.lanbook.com/book/62943#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/62943#book_name)
12. Оценка и контроллинг персонала: учебное пособие (краткий курс лекций) / под редакцией Беликовой И.П. Ставрополь, 2014, 68 с.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514552>
13. Половинко В.С., Сазонова М.Г. Система оценки персонала в концепции управления по результатам: монография. Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2008, 256 с.  
[https://e.lanbook.com/book/12800#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/12800#book_name)
14. Полякова И.А. Оценка персонала в условиях экономической нестабильности / / Вестник Северо-Кавказского гуманитарного института, 2016, №1, С.150-154.  
<http://elibrary.ru/item.asp?id=25657293>
14. Психодиагностика: учебное пособие / под редакцией Васильевой И.В. М: ФЛИНТА, 2013, 252 с.  
<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462963>
15. Психодиагностика: Электронное учебное пособие: учебное пособие / под редакцией Ермаковой О.М., Кукулите Т.Г.- СПб: Институт электронного обучения Санкт-Петербургского университета технологий управления и экономики, 2009, 261 с.  
[https://e.lanbook.com/book/63834#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/63834#book_name)
14. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я. Кибанова, И.А. Баткаевой, Л.В. Ивановской. М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016, 695 с.

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=92801>

15. Управление персоналом. Теория и практика. Оценка и отбор персонала при найме и аттестации, высвобождение персонала: учебное пособие / под ред. А.Я. Кибанова. М.: Проспект, 2013, 80 с.

[https://e.lanbook.com/book/54868#book\\_name](https://e.lanbook.com/book/54868#book_name)

16. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие / под ред. И.А. Ковалевич, В.Т. Ковалевич. Красноярск: Сибирский федеральный университет, 2011, 210 с.

<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=443205>

17. Чулков А.В. Деловая оценка персонала как инструмент повышения эффективности системы оплаты труда работников автотранспортного предприятия // Грузовое и пассажирское автохозяйство, 2015, №1 С. 8-20

<http://elibrary.ru/item.asp?id=22984834>

### **7.3. Интернет-ресурсы**

1. Лаборатория «Гуманитарные технологии» (тесты для оценки персонала)

ht.ru

2. Экопси. Консалтинг

<http://www.ecopsy.ru/>

## **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Наличие аудитории. Для проведения практических занятий **Раздела V. Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала, Раздела VI. Удовлетворённость персонала работой в организации** требуется аудитория с мультимедийным оборудованием и доступом в Интернет. Для проведения итогового занятия требуется аудитория, мультимедийный проектор и компьютер с доступом в Интернет.

Программа составлена в соответствии с требованиями Образовательного стандарта ННГУ по направлению 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Управление и развитие персонала организации»

Авторы: доц. Прохорова М.В.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН от 07.04.2020 года, протокол № 7.

**Карты компетенций, в формировании которых участвует дисциплина**

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

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ**

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы бакалавриата.

**ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ**

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы бакалавриата, должен:

**ЗНАТЬ:** основы специальной психологии; особенности проявления психологических состояний и процессов;

**УМЕТЬ:** работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

**ВЛАДЕТЬ:** навыками межличностного общения и эффективного взаимодействия в профессиональной сфере, применение на практике современных технологий коммуникации, методов социального взаимодействия.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения						
	1	2	3	4	5	6	7
Знать	Не знает цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала.	Владеет общей информацией о целях, задачах, видах аттестации и текущей оценки персонала	Может раскрыть некоторые цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала.	Может сформулировать ключевые цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала.	В большинстве ситуаций может сформулировать цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала.	Может четко сформулировать цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала.	Обладает полными и структурированными знаниями о целях, задачах, видах аттестации и текущей оценки персонала.
Уметь	Не умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.	Нуждается в постоянной поддержке в ходе разработки и применения технологий текущей деловой оценки персонала.	При наличии периодической поддержки может разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала.	Помощь нужна в небольшом объеме на отдельных этапах работы. В большинстве ситуаций может разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. Имеются недочёты в работе	Может самостоятельно разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. Отчёты нуждаются в незначительной корректировке	Может самостоятельно разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. При оформлении отчётов чётко структурирует информацию, классифицирует данные	Может самостоятельно разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала. При оформлении отчётов и заключений чётко структурирует информацию, классифицирует данные, делает прогнозы, дает рекомендации.
Владеть	Не владеет навыками	Может выбрать технологии	Может подобрать технол	Может самостоятельно	Владеет навыками	Может уверенно провести	Может уверенно провести

	проведения аттестации, текущей оценки персонала,	аттестации и оценки персонала, но нуждается в поддержке при проведении; при подготовке отчёта по итогам аттестации, оценки персонала.	огии и методы и провести аттестацию и оценку персонала в знакомой аудитории, но нуждается в поддержке при подготовке отчёта по итогам аттестации, оценки персонала.	провести аттестацию и оценку персонала, подготовить отчёт по итогам аттестации, оценки персонала, допуская ошибки и недочёты.	уверенного проведения аттестации и оценки персонала, при подготовке отчётов о результатах аттестации и оценки персонала допускает незначительные недочёты	аттестацию и оценку персонала или целую серию, создаёт точные и полные отчёты и проводит презентации, отражающие результаты аттестации и оценки персонала.	аттестацию и оценку персонала или целую серию, создаёт точные и полные отчёты и проводит презентации, отражающие результаты аттестации и оценки персонала, даёт развёрнутые рекомендации
Мотивация	Не готов к выполнению учебных заданий, посещению учебных занятий даже после адресных обращений преподавателя	Готов приступить к выполнению заданий только после многократных обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия пропускаются	Готов приступить к выполнению заданий только после одного-двух обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия посещаются нерегулярно	Приступает к выполнению заданий самостоятельно, выполняет задания с не критичным опозданием или нарушением стандартов, большинство занятий посещается	Приступает к выполнению заданию самостоятельно, выполняет их в срок, большинство занятий посещается, запрашивает дополнительную информацию у преподавателя	Самостоятельно выполняет задания в полном объёме и в срок, по своей инициативе может ответить на дополнительные вопросы, предложить несколько вариантов решения	Руководит работой проектной группы по оптимизации психической деятельности человека или помогает студентам выполнять задания, творчески и глубоко перерабатывает материал, стремится предложить свой подход, своё видение



**ПК-20 Умение оценить эффективность аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала, владение навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала**

**ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ**

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы бакалавриата.

**ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ**

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы бакалавриата, должен

**ЗНАТЬ:** основные методы психологического исследования (наблюдение, эксперимент, тестирование), ключевые понятия общей и экспериментальной психологии;

**УМЕТЬ:** выдвигать гипотезу или группы гипотез, ставить цели и задачи психологического исследования, выделять его объект и предмет, описывать выборку;

**ВЛАДЕТЬ:** навыками отбора и применения психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения						
	1	2	3	4	5	6	7
Знать	Не знает методы и приёмы оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур.	Ознакомлен с перечнем методов и приёмов оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур.	Ознакомлен с перечнем и структурой методов и приёмов оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур.	Ориентируется в структуре и содержании методов и приёмов оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур.	Знает содержание методов и приёмов оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур, их классификацию	Знает содержание методов и приёмов оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур, чётко связывает отдельные методы с текущей ситуацией.	Знает методы и приёмы оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур, чётко связывает отдельные методы с текущей ситуацией, дает рекомендации, предлагает свои варианты применения методов.
Уметь	Не умеет оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала.	С трудом оценивает эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала.	Нуждается в поддержке при оценивании эффективности проведённой аттестации и текущей оценки персонала.	При поддержке может оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала, допуская ошибки и недочеты.	Может самостоятельно оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала; допускает недочеты.	Может самостоятельно оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала; допускает неточности в	Может самостоятельно оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала; делает прогнозы.

						формулировках	
Владеть	Не владеет навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;	Фрагментарно навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.	Владеет отдельными навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала.	Может самостоятельно навыками предоставления по результатам текущей деловой оценки персонала, иногда занимая активную позицию при взаимодействии.	Может самостоятельно навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала, занимает активную позицию в командной работе.	Владеет навыками предоставления обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала	Уверенно владеет навыкам получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала
Мотивация	Не готов к выполнению учебных заданий, посещению учебных занятий даже после адресных обращений преподавателя	Готов приступить к выполнению заданий только после многократных обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия пропускаются	Готов приступить к выполнению заданий только после одного-двух обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия посещаются нерегулярно	Приступает к выполнению заданий самостоятельно, выполняет задания с не критичным опозданием или нарушением стандартов, большинство занятий посещается	Приступает к выполнению заданий самостоятельно, выполняет их в срок, большинство занятий посещается, запрашивает дополнительную информацию у преподавателя	Самостоятельно выполняет задания в полном объеме и в срок, по своей инициативе может ответить на дополнительные вопросы, предложить несколько вариантов решения	Осуществляет пропаганду среди сотрудников и военнослужащих, руководит работой проектной группы студентов или помогает им выполнять задания, творчески и глубоко перерабатывает материал, стремится предложить свой подход, своё видение

**ПК-23 Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике.**

#### ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА КОМПЕТЕНЦИИ

Тип КОМПЕТЕНЦИИ:

Профессиональная компетенция выпускника программы бакалавриата.

**ПОРОГОВЫЙ (ВХОДНОЙ) УРОВЕНЬ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ТРЕБУЕМЫЙ ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ**

Для того, чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы бакалавриата, должен

**ЗНАТЬ:** основы специальной и социальной психологии, менеджмента; особенности проявления психологических состояний и процессов; основные методы психологического исследования (наблюдение, эксперимент, тестирование), ключевые понятия общей и экспериментальной психологии;

**УМЕТЬ:** выдвигать гипотезу или группы гипотез, ставить цели и задачи психологического исследования, выделять его объект и предмет, описывать выборку;

**ВЛАДЕТЬ:** навыками отбора и применения психодиагностических методик, адекватных целям, ситуации и контингенту респондентов с последующей математико-статистической обработкой данных и их интерпретацией

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения						
	1	2	3	4	5	6	7
Знать	Не знает понятий и методов оценки удовлетворённости трудом.	Владеет общей информацией о понятиях и методах оценки удовлетворённости трудом.	Может раскрыть некоторые понятия и методы оценки удовлетворённости трудом.	Может сформулировать ключевые понятия оценки удовлетворённости трудом и имеет представление о методах её оценки.	В большинстве ситуаций может сформулировать понятия оценки удовлетворённости трудом и объяснить методы её оценки.	Может четко сформулировать понятия оценки удовлетворённости трудом и объяснить методы её индивидуальной и групповой оценки.	Обладает полными и структурированными знаниями о понятиях и методах индивидуальной и групповой оценки удовлетворённости трудом.
Уметь	Не умеет организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации, не может разработать рекомендации по её повышению.	Нуждается в постоянной поддержке в ходе организации и проведения исследования по оценке удовлетворённости трудом в организации.	При наличии периодической поддержки может организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации.	Помощь нужна в небольшом объёме на отдельных этапах работы. В большинстве ситуаций может организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации. Имеются недочёты в работе	Может самостоятельно организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации. Отчёты нуждаются в незначительной корректировке	Может самостоятельно организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации. При оформлении отчётов чётко структурирует информацию, классифицирует данные, при поддержке дает	Может самостоятельно организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации. При оформлении отчётов и заключений чётко структурирует информацию, классифицирует данные, дает

						рекомендации по повышению удовлетворенности и трудом.	рекомендации по повышению удовлетворенности и трудом.
Владеть	Не владеет навыками применения методик по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости трудом.	Может выбрать методики, при поддержке применять методики по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости трудом.	При поддержке на отдельных этапах может применять методики по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости трудом.	Может самостоятельно применять методики по оценке удовлетворённости и трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости и трудом, допуская ошибки и недочёты.	Владеет навыками применения методик по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости трудом, допускает незначительные недочёты	Может уверенно применять методики по оценке удовлетворённости и трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости и трудом, даёт развёрнутые рекомендации	
Мотивация	Не готов к выполнению учебных заданий, посещению учебных занятий даже после адресных обращений преподавателя	Готов приступить к выполнению заданий только после многократных обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия пропускаются	Готов приступить к выполнению заданий только после одного-двух обращений преподавателя, старосты или руководителя проектной группы; занятия посещаются нерегулярно	Приступает к выполнению заданий самостоятельно, выполняет задания с не критичным опозданием или нарушением стандартов, большинство занятий посещается	Приступает к выполнению заданию самостоятельно, выполняет их в срок, большинство занятий посещается, запрашивает дополнительную информацию у преподавателя	Самостоятельно выполняет задания в полном объёме и в срок, по своей инициативе может ответить на дополнительные вопросы, предложить несколько вариантов решения	Руководит работой проектной группы по оптимизации психической деятельности человека, творчески и глубоко перерабатывает материал, стремится предложить свой подход, своё

							видение
--	--	--	--	--	--	--	---------

## **В результате освоения дисциплины студент должен**

### **знать:**

- цели, задачи, виды аттестации и текущей оценки персонала;
- понятие, методы и методы оценки удовлетворённости трудом;
- методы и приёмы оценки эффективности результата аттестационных и оценочных процедур.

### **уметь:**

- разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала;
- организовать и провести исследование по оценке удовлетворённости трудом в организации, разрабатывать рекомендации по её повышению;
- оценить эффективность проведённой аттестации и текущей оценки персонала.

### **владеть:**

- навыками проведения аттестации, текущей оценки персонала;
- навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;
- навыками применения методик по оценке удовлетворённости трудом в организации и разработки групповых профилей удовлетворённости трудом.

### **обладать мотивацией:**

- готовность разрабатывать, внедрять, проводить текущую оценку и аттестацию персонала;
- готовность определить эффективность разных видов оценки персонала и предоставить обратную связь по её итогам;
- готовность исследовать удовлетворённость трудом на практике.