

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

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 6 от 31.05.2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Оценка персонала

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление и развитие персонала организации

Форма обучения

очная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.09 Оценка персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ДПК-2: Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала	ДПК-2.1: Понимает и применяет на практике принципы и правила проведения диагностики, оценки и аттестации персонала. ДПК-2.2: Применяет для оценки персонала качественные валидные методы ДПК-2.3: Планирует, разрабатывает и проводит мероприятия по оценке персонала	ДПК-2.1: Знает: ключевые понятия, методологию, цели оценки и аттестации персонала ДПК-2.2: Умеет: разрабатывать целостную модель компетенций работников для дальнейшего использования в ходе оценки и аттестации персонала ДПК-2.3: Владеет: методом и, процедурой проведения текущей оценки персонала	Практическое задание	Экзамен: Контрольные вопросы
ДПК-5: Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников	ДПК-5.1: Изучает и оценивает личностные и организационные факторы труда, профессиональной деятельности, трудовых отношений и основывает на этом анализе свою работу с персоналом ДПК-5.2: Изучает структуру и ключевые характеристики профессиональной деятельности сотрудников, разрабатывает программы повышения её	ДПК-5.1: Знает: - цели, задачи, виды, процедуры аттестации ; - комплексный метод оценки персонала — ассессмент-центр ДПК-5.2: Умеет: - проводить комплексную оценку персонала с помощью метода ассессмент-центра; - разрабатывать положения об аттестации;	Практическое задание	Экзамен: Контрольные вопросы Тест

	эффективности ДПК-5.3: Изучает становление и развитие труда, профессиональной деятельности и трудовых отношений	ДПК-5.3: Владеет: -навыками оценки, составления групповых профилей удовлетворённости трудом и разработки рекомендаций по её повышению; -навыками предоставления обратной связи работникам по результатам их оценки		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная
Общая трудоемкость, з.е.	4
Часов по учебному плану	144
в том числе	
аудиторные занятия (контактная работа):	
- занятия лекционного типа	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	32
- КСР	2
самостоятельная работа	74
Промежуточная аттестация	36 экзамен

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе			
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них			Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы	Всего	
	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0	0 Ф 0
Тема 1. Введение в курс «Оценка персонала»	7		2	2	5
Тема 2. Классификация видов и форм оценки персонала	7		2	2	5

Тема 3. Компетентностный подход как методологическая основа оценки персонала	7		2	2	5
Тема 4. Разработка моделей компетенций для оценки персонала	11		4	4	7
Тема 5. Определение и особенности текущей оценки персонала	7		2	2	5
Тема 6. Оценка 360 градусов.	7		2	2	5
Тема 7. Аттестация персонала как средство повышения эффективности	7		2	2	5
Тема 8. Проведение аттестации, оформление и внедрение её	11		4	4	7
Тема 9. Ассесмент-центр и его специфические признаки.	7		2	2	5
Тема 10. Порядок проведения ассесмент-центра	7		2	2	5
Тема 11. Подготовка экспертов для проведения ассесмент-центра	7		2	2	5
Тема 12. Информационное обеспечение ассесмент-центра. Качество его проведения	7		2	2	5
Тема 13. Понятие удовлетворенности трудом	7		2	2	5
Тема 14. Оценка и рекомендации по повышению уровня удовлетворенности трудом	7		2	2	5
Аттестация	36				
КСР	2			2	
Итого	144	0	32	34	74

Практические занятия / лабораторные работы организуются, в том числе, в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

На проведение практических занятий / лабораторных работ в форме практической подготовки отводится: очная форма обучения - 8 ч.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "нет".
- открытый онлайн-курс МООС "нет".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-5

Практическое задание. Изучение удовлетворенность трудом. Разработка группового профиля удовлетворенности трудом.

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.

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, находятся средние значения по всем показателям. Далее строится групповой профиль и разрабатываются рекомендации по повышению удовлетворённости трудом по тем показателям, уровень которых ниже среднего.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции ДПК-2

Практическое задание 1. Разработка модели компетенций.

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.

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

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний сформирован в полном объёме, знания глубокие, воспроизводятся без ошибок, выдвигаются новые направления знаний (выдвигаются новые парадигмы, предлагаются новые определения и классификации, ставятся новые проблемы), приводится дополнительная информация. Все умения продемонстрированы на высоком уровне. Все задачи решены без ошибок. Предложены несколько вариантов решения задачи, выполнения задания. Продemonстрированы навыки как при решении стандартных, так и нестандартных задач без ошибок и недочётов.

Оценка	Критерии оценивания
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Все задачи решены без ошибок, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний сформирован в полном объеме, соответствующем программе подготовки. Имеются незначительные неточности, небольшие пропуски. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. При выполнении стандартных задач могут быть допущены один-два несущественных недочета.
хорошо	Уровень знаний сформирован в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с небольшими ошибками, принципиально не влияющими на результат.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с грубыми ошибками.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При выполнении работы нуждается в поддержке. При решении стандартных задач базовые навыки проявляются при оказании поддержки, либо продемонстрированы отдельные элементы навыков.
плохо	Знания отсутствуют. Возможно воспроизведение наименований разделов, отдельных терминов. Умения не продемонстрированы. Стандартные задачи не решены. При решении стандартных задач базовые навыки не продемонстрированы.

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компет	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
---------------------------------	-------	---------------------	-------------------	--------	--------------	---------	-------------

енций (индик атора достиж ения компет енций)	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».

	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Контрольные вопросы

Экзамен

Критерии оценивания (Контрольные вопросы - Экзамен)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Уровень знаний сформирован в полном объеме, знания глубокие, воспроизводятся без ошибок, выдвигаются новые направления знаний (выдвигаются новые парадигмы, предлагаются новые определения и классификации, ставятся новые проблемы), приводится дополнительная информация. Все умения продемонстрированы на высоком уровне. Все задачи решены без ошибок. Предложены несколько вариантов решения задачи, выполнения задания. Продемонстрированы навыки как при решении стандартных, так и нестандартных задач без ошибок и недочетов.
отлично	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Все задачи решены без ошибок, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.
очень хорошо	Уровень знаний сформирован в полном объеме, соответствующем программе подготовки. Имеются незначительные неточности, небольшие пропуски. Продемонстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач. При выполнении стандартных задач могут быть допущены один-два несущественных недочета.
хорошо	Уровень знаний сформирован в объеме, соответствующем программе

Оценка	Критерии оценивания
	подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок. Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с небольшими ошибками, принципиально не влияющими на результат.
удовлетворительно	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок. Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме. Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с грубыми ошибками.
неудовлетворительно	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки. При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. При выполнении работы нуждается в поддержке. При решении стандартных задач базовые навыки проявляются при оказании поддержки, либо продемонстрированы отдельные элементы навыков.
плохо	Знания отсутствуют. Возможно воспроизведение наименований разделов, отдельных терминов. Умения не продемонстрированы. Стандартные задачи не решены. При решении стандартных задач базовые навыки не продемонстрированы.

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-2 (Способен разрабатывать и проводить мероприятия по оценке и аттестации персонала)

Вопросы для письменного опроса по дисциплине «Оценка персонала»

1. Каковы цели и задачи оценки персонала?
2. Какое место занимает бизнес-процесс оценки персонала в системе управления персоналом?
3. Каковы основания для классификации оценки персонала?
4. Каковы основные формы и виды оценки персонала?
5. Какова структура целостной модели компетенций?
6. Какие методы можно использовать для разработки целостной модели компетенций?
7. Каковы цели, задачи и формы проведения текущей оценки персонала?
8. Каковы особенности проведения оценки 360 градусов?
9. Каков порядок проведения аттестации персонала?
10. Каковы этапы ассессмент-центра?
11. В каких нормативных документах отражаются итоги аттестации персонала?
12. Как обеспечить правовую базу аттестационных решений?
13. Каков порядок подведения итогов аттестации?
14. В каких бизнес-процессах по управлению персоналом должны найти отражение итоги его аттестации?
15. Как избежать типичных ошибок в подведении итогов аттестации?

16. Какова роль обратной связи в подведении итогов аттестации и ассессмент-центра?
17. Каково содержание заключительного этапа ассессмент-центра?
18. Как избежать типичных ошибок в подведении итогов ассессмент-центра?
19. Как обеспечить валидность центра оценки?
20. В каком случае можно считать, что проведённая аттестация или ассессмент-центр повысили эффективность работы персонала и организации в целом?

Типовые задания (Контрольные вопросы - Экзамен) для оценки сформированности компетенции ДПК-5 (Способен изучать организационное поведение работников, анализировать профессионально важные качества и готовность к профессиональной деятельности сотрудников)

1. Какие подходы существуют к удовлетворённости трудом в науке?
2. Какие факторы вызывают удовлетворённость трудом?
3. На что влияет удовлетворённость трудом работника?
4. На что влияет удовлетворённость трудом целого коллектива?
5. Почему важно проводить оценку удовлетворённости трудом?
6. Как измерить удовлетворённость трудом?
7. Каковы возрастные особенности удовлетворённости трудом?
8. Как влияет удовлетворённость работой на качество её выполнения?
9. Какие риски несёт организация в случае низкой удовлетворённости трудом?
10. Как повысить удовлетворённость трудом работника?

Оценочное средство - Тест

Экзамен

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Анцупов Анатолий Яковлевич. Социально-психологическая оценка персонала : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология"; Учебное пособие / Институт мировых цивилизаций; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 2-е изд. - Москва : Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 391 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-238-01445-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=593462&idb=0>.
2. Мехтиханова Н. Н. Управление персоналом: психологическая оценка персонала : учебное пособие / Н. Н. Мехтиханова. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 195 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-534-13047-8. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840764&idb=0>.
3. Мизинцева М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2023. - 378 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00729-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=842669&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Куприянчук Елена Викторовна. Управление персоналом: ассессмент, комплектование, адаптация, развитие : Учебное пособие. - 1. - Москва : Издательский Центр РИОР, 2020. - 255 с. -

ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-369-01061-7. - ISBN 978-5-16-110288-6. - ISBN 978-5-16-005561-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=832796&idb=0>.

2. Романова Галина Максимовна. Оценка и сертификация квалификаций персонала в системе отраслевого управления на примере сферы рекреации и спортивно-оздоровительного туризма : Монография / Сочинский государственный университет. - Москва : ООО "КУРС", 2019. - 208 с. - Дополнительное профессиональное образование. - ISBN 978-5-905554-81-0. - ISBN 978-5-16-103326-5. - ISBN 978-5-16-011201-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=631117&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

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

ht.ru

2. Экопси. Консалтинг

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

3. Базаров Т.Ю. Интерес к Ассессмент 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

4. 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

5. 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

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Прохорова Мария Вячеславовна, кандидат психологических наук, доцент.

Рецензент(ы): Подольская Татьяна Олеговна, кандидат социологических наук.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.