

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета ННГУ

протокол № 10 от 02.12.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Ассесмент-центр как метод оценки персонала

Уровень высшего образования

Магистратура

Направление подготовки / специальность

38.04.03 - Управление персоналом

Направленность образовательной программы

Управление персоналом

Форма обучения

очная, заочная

г. Нижний Новгород

2025 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 Ассесмент-центр как метод оценки 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
ПК-3: Способен администрировать работу с персоналом, готовить управленческие документы, осуществлять мониторинг выполнения поставленных задач	ИПК-3.1: Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой управления ИПК-3.2: Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы ИПК-3.3: Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты	ИПК-3.1: Знать: стратегию привлечения персонала в организацию, способы оценки и диагностики поведения людей в организации. Уметь: применять на практике методы привлечения и оценки персонала; проводить оценку кадрового потенциала. Владеть: комплексным подходом к системе оценки персонала, выбирать оптимальные методы оценки ИПК-3.2: Знать: стратегию привлечения персонала в организацию, способы оценки и диагностики поведения людей в организации. Уметь: применять на практике методы привлечения и оценки персонала; проводить оценку кадрового потенциала. Владеть: комплексным подходом к системе оценки персонала, выбирать оптимальные методы оценки ИПК-3.3: Знать: стратегию привлечения персонала в организацию, способы оценки и диагностики поведения людей в организации. Уметь:	Тест	Зачёт: Кейс-задание

		<p>применять на практике методы привлечения и оценки персонала; проводить оценку кадрового потенциала.</p> <p>Владеть: комплексным подходом к системе оценки персонала, выбирать оптимальные методы оценки</p>		
<p>ПК-4: Способен выполнять функции управления персоналом на основе планов организации</p>	<p>ИПК-4.1: Понимает принципы планирования управления персоналом в организациях</p> <p>ИПК-4.2: Анализирует выполнение функций управления персоналом по критериям качества и эффективности</p> <p>ИПК-4.3: Выполняет функции по управлению персоналом в соответствии с планами организации</p>	<p>ИПК-4.1:</p> <p>Знать: принципы планирования управления персоналом в организацию, способы оценки и диагностики поведения людей в организации. Уметь: применять на практике методы анализа и планирования персонала; проводить оценку кадрового потенциала.</p> <p>Владеть: комплексным подходом к системе оценки и планирования персонала, выбирать оптимальные методы и подходы</p> <p>ИПК-4.2:</p> <p>Знать: стратегию привлечения персонала в организацию, функции управления персоналом по критериям качества и эффективности. Уметь: применять на практике методы управления персоналом; проводить оценку кадрового потенциала.</p> <p>Владеть: комплексным подходом к системе управления персоналом, выбирать оптимальные методы.</p> <p>ИПК-4.3:</p> <p>Знать: принципы и методы управления персоналом в соответствии со стратегией организации. Уметь: применять на практике методы управления персоналом; проводить оценку кадрового потенциала.</p>	Тест	<p>Зачёт:</p> <p>Контрольные вопросы</p>

		Владеть: комплексным подходом к системе управления персоналом, выбирать оптимальные методы в соответствии со стратегией организации.		
--	--	--	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	4
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	24	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	39	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	4 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

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

Наименование 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	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0	0 Ф 0	3 Ф 0
Тема 1.Ассесмент центр как комплексный метод оценки персонала. Инструменты АЦ. Психодиагностика в АЦ.	13	12	1	1	4	1	5	2	8	10
Тема 2. Методы АЦ. Оцениваемые компетенции. Индивидуальные тесты и кейсы. Оценочное интервью.	13	11	1		4	1	5	1	8	10
Тема 3.Деловые и ролевые игры. Метод case study.	16	13	2	1	6	2	8	3	8	10
Тема 4.Пошаговая процедура проведения АЦ. Практикум проведения.	13	13	2	1	4	2	6	3	7	10
Тема 5. Практикум проведения АЦ. Обработка и интерпретация результатов АЦ. Составление отчетов и оценка участников.	16	18	2	1	6	2	8	3	8	15

Аттестация	0	4								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	8	4	24	8	33	13	39	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1 .Ассесмент центр как комплекс-ный метод оценки персонала. Инструменты АЦ. Психодиагностика в АЦ.

Тема 2. Методы АЦ. Оцениваемые компетенции. Индивидуальные тесты и кейсы. Оценочное интервью.

Тема 3. Деловые и ролевые игры. Метод case study.

Тема 4. Пошаговая процедура проведения АЦ. Практикум проведения.

Тема 5. Практикум проведения АЦ. Обработка и интерпретация результатов АЦ. Составление отчетов и оценка участников.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

Электронные курсы, созданные в системе электронного обучения ННГУ:

Кемаева М.В., Марики В.В., Петрова З.Н. Ассесмент-центр как метод оценки персонала, .

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 - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-3:

1.Ассесмент-центр - это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:

- а) участие в оценке нескольких оценщиков;
- б) использование нескольких диагностических инструментов;
- в) оценка нескольких кандидатов.

2.Что не связано с Ассесмент-центром?

- а) развитие персонала
- б) мотивация
- в) подбор персонала
- г) планирование персонала
- д) социальные программы

3. Оцениваются ли топ-менеджеры в организации?

- а) да
- б) нет

4. Комплексная оценка деятельности персонала — это:

- а) использование широкого спектра критериев оценки;
- б) доступ к результатам оценки;
- в) обратная связь руководителя по результатам оценки.
- г) использование широкого спектра критериев оценки, доступ к результатам оценки, обратная связь руководителя по результатам оценки.

5. Назовите цели использования ассессмент-менеджмента:

- а) внутренний отбор персонала;
- б) выбор претендентов вне организации;
- в) планирование карьеры;
- г) определение потребности в обучении;
- д) оценка, особенно оценка потенциала
- е) развитие команды
- ж) профессиональная консультация

6. Результаты деловой оценки персонала должны быть:

- а) конфиденциальными;
- б) открытыми.

7. Текущая деловая оценка персонала осуществляется в форме:

- а) аттестации;

б) анкетирования;

в) наблюдения.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции ПК-4:

1. Ассессмент-центр - это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:

а) участие в оценке нескольких оценщиков;

б) использование нескольких диагностических инструментов;

в) оценка нескольких кандидатов.

2. Что не связано с Ассессмент-центром?

а) развитие персонала

б) мотивация

в) подбор персонала

г) планирование персонала

д) социальные программы

3. Оцениваются ли топ-менеджеры в организации?

а) да

б) нет

4. Комплексная оценка деятельности персонала — это:

а) использование широкого спектра критериев оценки;

б) доступ к результатам оценки;

в) обратная связь руководителя по результатам оценки.

г) использование широкого спектра критериев оценки, доступ к результатам оценки,

обратная связь руководителя по результатам оценки.

5. Назовите цели использования ассессмент-менеджмента:

а) внутренний отбор персонала;

б) выбор претендентов вне организации;

в) планирование карьеры;

- г) определение потребности в обучении;
- д) оценка, особенно оценка потенциала
- е) развитие команды
- ж) профессиональная консультация

6. Результаты деловой оценки персонала должны быть:

- а) конфиденциальными;
- б) открытыми.

7. Текущая деловая оценка персонала осуществляется в форме:

- а) аттестации;
- б) анкетирования;
- в) наблюдения.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Более 56% правильных ответов
не зачтено	Менее 56% правильных ответов

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

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.

	отказа обучающегося от ответа		ошибок	несколько негрубых ошибок	несколько несущественных ошибок	нет.	
<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	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продемонстрированы 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 некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован 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 с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Кейс-задание) для оценки сформированности компетенции ПК-3

Задание Кейс-интервью. «Красивая проблема». Кандидат — привлекательная молодая женщина, которая рассматривается на должность инженера-стажера в компании, где уже работают пять таких стажеров, все молодые мужчины. По образованию она вполне подходит для этой должности, но вы понимаете, что ее присутствие будет сильным отвлекающим моментом среди мужского коллектива. Ваши действия: каким образом вы можете обсудить с ней эту проблему, не нарушая при этом трудового законодательства?

Критерии оценивания (оценочное средство - Кейс-задание)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	В целом хорошая подготовка с небольшим количеством заметных погрешностей (не более 5, уровень сформированности компетенций не ниже 50%).
не зачтено	Большое количество заметных ошибок. Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания (уровень сформированности компетенций ниже 50%).

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции ПК-4

Контрольные вопросы

1. Раскройте суть метода «Ассессмент-центр» («Центр оценки»). Опишите требования, которые предъявляются к центру оценки?
2. Дайте сравнительную характеристику центра оценки с классическими методами социально-психологической диагностики.
3. Раскройте цели центра оценки в отношении персонала и в отношении организации.
4. Дайте характеристику основным типологиям личности
5. Раскройте структуру личности. Дайте характеристику основным «мишеням» оценки.
6. Дайте характеристику основным этапам организации и проведения процедура ассессмент-центра.
7. Раскройте основные принципы центра оценки. Какие установки важно дать организаторам и участникам перед процедурой ассессмента?

8. Дайте характеристику форматов ассесмент-центра.
9. Обозначьте достоинства и недостатки центра оценки. Каким образом можно предотвратить возможные негативные последствия использования данного метода оценки персонала?
10. Раскройте понятие компетентности и компетенции. Дайте определение профиля компетенций.
11. Перечислите ключевые параметры, которые подлежат наблюдению и регистрации в процессе ассессмента.
12. Обоснуйте классификацию компетенций. Приведите примеры к каждому типу классификации.
13. Поясните, как проводится оценка критериальной валидности технологии? Каковы конкретные величины валидности по каждой из трех категорий
14. Раскройте основные возможности представления обобщенных результатов процедуры ассесмент-центра.
15. Раскройте принципы развивающей обратной связи участникам ассесмент-центра
16. Дайте понятие «матрицы компетенций», опишите возможные способы ее применения в организации
17. Обозначьте основные направления развития персонала на основе результатов ассесмент-центра.

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	В целом хорошая подготовка с небольшим количеством заметных погрешностей (не более 5, уровень сформированности компетенций не ниже 50%).
не зачтено	Большое количество заметных ошибок. Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания (уровень сформированности компетенций ниже 50%).

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

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Управление персоналом организации : Учебник / Государственный университет управления; ЗАКРЫТ Уникум-ГУУ. - 4. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 695 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003671-7. - ISBN 978-5-16-100653-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837877&idb=0>.
2. Максимцев И. А. Управление персоналом : учебник и практикум / И. А. Максимцев, Н. А. Горелов. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 526 с. - (Профессиональное образование). - ISBN 978-5-9916-8443-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт".

<https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839771&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Мизинцева Мария Федоровна. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. - Москва : Юрайт, 2024. - 378 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/536020> (дата обращения: 15.08.2024). - ISBN 978-5-534-00729-9 : 1289.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=902594&idb=0>.
2. Асалиев Асали Магомедалиевич. Оценка персонала в организации : Учебное пособие / Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова; Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова. - 2-е изд. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 171 с. - ВО - Магистратура. - ISBN 978-5-16-015986-7. - ISBN 978-5-16-108377-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=630248&idb=0>.

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

Интернет-ресурсы

1. Журнал "Управление персоналом" <http://www.top-personal.ru/>
2. Сайт <http://www.assessment.ru>
3. Статьи по управлению персоналом http://bigc.ru/publications/other/org_culture/
4. Университетская библиотека on-line (RU) – <http://www.biblioclub.ru>
5. Федеральный образовательный портал «Auditorium.ru» <http://www.auditorium.ru>
6. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент. Менеджмент» <http://ecsocman.edu.ru>

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 подготовки/специальности 38.04.03 - Управление персоналом.

Автор(ы): Буреева Наталья Николаевна, кандидат физико-математических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Грудзинский Александр Олегович, доктор социологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 12.11.2024, протокол № №5.