

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце: МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИО: Силин Яков Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 08.06.2026 10:24:13
Уникальный программный код:
24f866be2aca164840368cb3509a95314605f

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «Уральский государственный экономический университет»

Одобрена
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

24.11.2025 г.
протокол № 4
Зав. кафедрой Долженко С.Б.

Утверждена
Советом по учебно-методическим
вопросам и качеству образования

16 декабря 2025
протокол № 4
Председатель Карх Д.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины	Технологии оценки человеческих ресурсов
Направление подготовки	38.04.03 Управление персоналом
Профиль	Экономика человеческих ресурсов (HR-бизнес-партнер)
Форма обучения	очно-заочная
Год набора	2026

Разработана:
Доцент, к.э.н.
Шавровская М.Н.

Доцент, к.э.н.
Корнова Г.Р.

Екатеринбург
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	3
3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ	3
4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП	3
5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН	7
6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ	7
7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	9
8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	12
9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	12
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13

ВВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины является частью основной профессиональной образовательной программы высшего образования - программы магистратуры, разработанной в соответствии с ФГОС ВО

ФГОС ВО	Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)
---------	---

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью изучения дисциплины «Технологии оценки человеческих ресурсов» является овладение современными технологиями оценки, позволяющими максимально раскрывать потенциал человеческих ресурсов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Промежуточная аттестация	Часов					З.е.
	Всего за семестр	Контактная работа (по уч.зан.)			Самостоятельная работа в том числе подготовка контрольных и курсовых	
		Всего	Лекции	Практические занятия, включая курсовое проектирование		
Семестр 3						
Зачет	144	20	8	12	124	4

4. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ОПОП

В результате освоения ОПОП у выпускника должны быть сформированы компетенции, установленные в соответствии ФГОС ВО.

Шифр и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенций
организационно-управленческий	

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-1.ПК-4 Знать:</p> <ul style="list-style-type: none">Цели, стратегия развития и бизнес-план организацииСтруктуру организации и вакантные должности (профессии, специальности)Основы технологии производства и деятельности организацииСистемы стандартов по бизнес-процессам, профессиям (специальностям), нормы трудаТребования охраны и безопасных условий трудаПорядок проведения закупочных процедур и оформления сопутствующей документацииПорядок заключения договоров (контрактов)Основы правового регулирования Российской Федерации порядка заключения гражданско-правовых договоровМетоды оценки работы структурных подразделений, результатов труда персонала
--	---

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-2.ПК-4 Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> Организовывать работу персонала структурного подразделения Определять задачи персонала структурного подразделения, исходя из целей и стратегии организации Определять зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения, распределять задачи и обеспечивать материально-технические ресурсы для их исполнения Разрабатывать программы достижения целей и оперативного решения задач подразделений Внедрять стратегию по управлению персоналом Анализировать информацию по поставщикам услуг в области управления персоналом и по условиям заключаемых договоров Вести переговоры с поставщиками услуг по условиям заключаемых договоров Контролировать исполнение договоров поставщиков услуг по вопросам персонала Производить закупочные процедуры, оформлять и анализировать закупочную документацию Организовывать сопровождение договоров по вопросам управления персоналом, включая предварительные процедуры по их заключению Согласование и контроль договоров по вопросам и системам стратегического управления персоналом и работе структурных подразделений, организация процедур по их заключению Применять методы оперативного управления персоналом организации Контролировать исполнение поручений и задач, вносить своевременные коррективы в планы и задачи Определять показатели эффективности работы персонала подразделения Производить анализ текущей деятельности структурного подразделения и внедрять процедуры по ее оптимизации Составлять планы деятельности структурного подразделения организации Контролировать процессы управления персоналом подразделений, определять их результативность и выявлять факторы отклонений от плановых параметров Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации Управлять функциональными требованиями, этапами проектов автоматизации и цифровизации управления персоналом, изменениями в них Работать в системах управления проектами, требованиями и доработками по ним
--	---

<p>ПК-4 Способен руководить структурным подразделением (службой управления персоналом)</p>	<p>ИД-3.ПК-4 Иметь практический опыт: Оперативного управления персоналом подразделения организации Постановки задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения Планирования деятельности подразделения и персонала Анализа планов и отчетности подчиненных работников, разработки предложений по улучшению показателей деятельности подразделения Подготовки предложений по развитию систем операционного управления персоналом и работы структурного подразделения, по необходимым корректирующим и превентивным мерам Разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале Расчета затрат по подразделению и подготовка предложений для формирования бюджета Разработки предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению Сопровождения договоров оказания услуг по вопросам оперативного управления персоналом и работе структурного подразделения, включая предварительные процедуры по их заключению Разработки стандартов деятельности подразделения и унификация процессов Управления внедрением программ и принципов стандартизации, унификации, автоматизации процессов управления персоналом и безопасных условий труда Проведения инструктажа по охране труда Формирования отчетов о работе структурного подразделения</p>
<p>информационно-аналитический</p>	
<p>ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда</p>	<p>ИД-1.ПК-7 Знать Экономику труда Методы анализа количественного и качественного состава персонала Системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Базовые основы информатики, структурное построение информационных систем и особенности работы с ними Технологии, стандартизация, унификация, автоматизация процессов управления персоналом Методы анализа выполнения планов и задач, определения их экономической эффективности Методы оценки, результатов и эффективности труда</p> <p>ИД-2.ПК-7 Уметь: Производить анализ деятельности по управлению персоналом, разрабатывать показатели эффективности работы Применять методы анализа бизнес-процессов организации Работать с информационными системами и базами данных по персоналу, системам управления персоналом и организации деятельности структурных подразделений</p>

ПК-7 Способен применять методы и инструменты HR-аналитики для обоснования управленческих решений в сфере организации и оплаты труда	ИД-3.ПК-7 Иметь практический опыт: Анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации Подготовки результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам Формирования системы оплаты и организации труда Внедрения и поддержания системы организации труда и оплаты персонала Разработки предложений по автоматизации и цифровизации процессов управления персоналом Формулирования целей и задач автоматизации и цифровизации в рамках стратегии функции управления персоналом, общей стратегии организации и обеспечения кадровой безопасности
---	---

5. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Наименование темы	Всего часов	Контактная работа (по уч.зан.)			Самост. работа	Контроль самостоятельной работы
			Лекции	Лабораторные	Практические занятия		
Семестр 3		144					
Тема 1.	Оценка персонала: понятие, виды, подходы (ПК-4, ПК-7)	27	2		1	24	
Тема 2.	Компетенции и поведенческие индикаторы для их описания (ПК-4, ПК-7)	25	2		3	20	
Тема 3.	Метод оценки 360 градусов: особенности проведения и подводные камни ПК-4, ПК-7)	13	1		2	10	
Тема 4.	Ассесмент центр. Практика проведения онлайн ассесмент центров (ПК-4, ПК-7)	33	1		2	30	
Тема 5.	Оценка квалификации на основе профессиональных стандартов (ПК-4, ПК-7)	23	1		2	20	
Тема 6.	Обратная связь после оценки сотрудника (ПК-4, ПК-7)	23	1		2	20	

6. ФОРМЫ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ШКАЛЫ ОЦЕНИВАНИЯ

Раздел/Тема	Вид оценочного средства	Описание оценочного средства	Критерии оценивания
Текущий контроль (Приложение 4)			
Темы 1-5	Индивидуальное задание (Приложение 4)	Разработать модель профессиональных компетенций. Составить опросник для оценки методом 360 градусов. Составить перечень оценочных инструментов для ассесмент-центра.	от 0 до 20 баллов
Тема 6	Кейс-задание (приложение 4)	Создание "скрипта" обратной связи для предложенного кейса	от 0 до 10 баллов

Темы 1-5	Тест (приложение 4)	Тест с закрытыми вопросами 30 вопросов 3 варианта ответов.	от 0 до 30 (за каждый вопрос 1 балла)
Промежуточная аттестация (Приложение 5)			
3 семестр (За)	Тест (Приложение 5)	Тест из 40 вопросов	от 0 до 40 (за каждый вопрос 1 балла)

ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Показатель оценки освоения ОПОП формируется на основе объединения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося.

Показатель рейтинга по каждой дисциплине выражается в процентах, который показывает уровень подготовки студента.

Текущий контроль. Используется 100-балльная система оценивания. Оценка работы студента в течении семестра осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки учебных достижений в процессе обучения по данной дисциплине.

В рабочих программах дисциплин и практик закреплены виды текущего контроля, планируемые результаты контрольных мероприятий и критерии оценки учебных достижений.

В течение семестра преподавателем проводится не менее 3-х контрольных мероприятий, по оценке деятельности студента. Если посещения занятий по дисциплине включены в рейтинг, то данный показатель составляет не более 20% от максимального количества баллов по дисциплине.

Промежуточная аттестация. Используется 5-балльная система оценивания. Оценка работы студента по окончанию дисциплины (части дисциплины) осуществляется преподавателем в соответствии с разработанной им системой оценки достижений студента в процессе обучения по данной дисциплине. Промежуточная аттестация также проводится по окончанию формирования компетенций.

Порядок перевода рейтинга, предусмотренных системой оценивания, по дисциплине, в пятибалльную систему.

Высокий уровень – 100% - 70% - отлично, хорошо.

Средний уровень – 69% - 50% - удовлетворительно.

Показатель оценки	По 5-балльной системе	Характеристика показателя
100% - 85%	отлично	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на высоком уровне
84% - 70%	хорошо	обладают теоретическими знаниями в полном объеме, понимают, самостоятельно умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Могут быть допущены недочеты, исправленные студентом самостоятельно в процессе работы (ответа и т.д.)
69% - 50%	удовлетворительно	обладают общими теоретическими знаниями, умеют применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов на среднем уровне. Допускаются ошибки, которые студент затрудняется исправить самостоятельно.
49 % и менее	неудовлетворительно	обладают не полным объемом общих теоретическими знаниями, не умеют самостоятельно применять, исследовать, идентифицировать, анализировать, систематизировать, распределять по категориям, рассчитать показатели, классифицировать, разрабатывать модели, алгоритмизировать, управлять, организовать, планировать процессы исследования, осуществлять оценку результатов. Не сформированы умения и навыки для решения профессиональных задач
100% - 50%	зачтено	характеристика показателя соответствует «отлично», «хорошо», «удовлетворительно»
49 % и менее	не зачтено	характеристика показателя соответствует «неудовлетворительно»

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Содержание лекций

<p>Тема 1. Оценка персонала: понятие, виды, подходы (ПК-4, ПК-7) Понятие и задачи оценки персонала. Организация оценки деятельности персонала. Цели оценки персонала. Организация процесса оценки. Подходы к оценке персонала: функциональный, процессный, системный. Методы оценки</p>
<p>Тема 2. Компетенции и поведенческие индикаторы для их описания (ПК-4, ПК-7) Содержание компетенций, их виды, шкалы, модель компетенций. Особенности создание поведенческих индикаторов</p>
<p>Тема 3. Метод оценки 360 градусов: особенности проведения и подводные камни ПК-4, ПК-7) Условия для успешной оценки 360 градусов. Опросники для оценки 360 градусов. Примеры шаблонов и отчетов.</p>
<p>Тема 4. Ассесмент центр. Практика проведения онлайн ассесмент центров (ПК-4, ПК-7) Технология ассесмент-центра: сущность, примеры инструментов, форма отчета</p>
<p>Тема 5. Оценка квалификации на основе профессиональных стандартов (ПК-4, ПК-7) Профессиональные стандарты: сущность и значение. Центры оценки квалификации. Примеры оценочных средств</p>
<p>Тема 6. Обратная связь после оценки сотрудника (ПК-4, ПК-7) Обратная связь как инструмент развития сотрудников. Виды, принципы, алгоритмы. Окно Джохари. Роль HR и руководителя. Эмоциональная карта принятия обратной связи</p>

7.2 Содержание практических занятий и лабораторных работ

<p>Тема 2. Компетенции и поведенческие индикаторы для их описания (ПК-4, ПК-7) Составление поведенческих индикаторов и инструментов оценки для компетенций</p>
<p>Тема 3. Метод оценки 360 градусов: особенности проведения и подводные камни ПК-4, ПК-7) Составление опросника для одной компетенции</p>
<p>Тема 4. Ассесмент центр. Практика проведения онлайн ассесмент центров (ПК-4, ПК-7) Тренировка применения оценочных инструментов ассесмент-центра</p>
<p>Тема 5. Оценка квалификации на основе профессиональных стандартов (ПК-4, ПК-7) Тренировка прохождения профессиональных тестов</p>
<p>Тема 6. Обратная связь после оценки сотрудника (ПК-4, ПК-7) Создание «скрипта» обратной связи для предложенного кейса</p>

7.3. Содержание самостоятельной работы

<p>Тема 2. Компетенции и поведенческие индикаторы для их описания (ПК-4, ПК-7) Изучение моделей компетенций и инструментов оценки</p>
<p>Тема 3. Метод оценки 360 градусов: особенности проведения и подводные камни ПК-4, ПК-7) Изучение практики проведения оценки методом 360 градусов</p>
<p>Тема 4. Ассесмент центр. Практика проведения онлайн ассесмент центров (ПК-4, ПК-7) Изучение практики проведения оценки методом ассесмент-центр</p>
<p>Тема 5. Оценка квалификации на основе профессиональных стандартов (ПК-4, ПК-7) Изучение профессиональных стандартов, вариантов оценочных средств</p>
<p>Тема 6. Обратная связь после оценки сотрудника (ПК-4, ПК-7) Изучение литературы, посвященной значению и инструментам обратной связи</p>

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 1

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену
Приложение 2

7.3.3. Перечень курсовых работ
Не предусмотрено

7.4. Электронное портфолио обучающегося
Материалы не размещаются.

7.5. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы
Не предусмотрено

7.6 Методические рекомендации по выполнению курсовой работы
Не предусмотрено

8. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

По заявлению студента

В целях доступности освоения программы для лиц с ограниченными возможностями здоровья при необходимости кафедра обеспечивает следующие условия:

- особый порядок освоения дисциплины, с учетом состояния их здоровья;
- электронные образовательные ресурсы по дисциплине в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья;
- изучение дисциплины по индивидуальному учебному плану (вне зависимости от формы обучения);
- электронное обучение и дистанционные образовательные технологии, которые предусматривают возможности приема-передачи информации в доступных для них формах.
- доступ (удаленный доступ), к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определен РПД.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Сайт библиотеки УрГЭУ

<http://lib.usue.ru/>

Основная литература:

2. Полевая М.В., Белогруд И.Н., Иванова И.А., Камнева Е.В., Маслова В.М., Полевой С.А., Симонова М.М., Субочева А.О. Технологии обучения и развития персонала в организации [Электронный ресурс]: Учебник. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 273 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2079945>

3. Хруцкий В. Е., Толмачев Р. А., Хруцкий Р. В. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей [Электронный ресурс]: практическое пособие. - Москва: Юрайт, 2025. - 203 – Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/563406>

4. Королев В. И., Хотяшева О. М., Герасименко В.В., Фальцман В. К., Крылатых Э.Н. Интенсивный курс МВА [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2026. - 544 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2222981>

Дополнительная литература:

2. Анцупов А.Я., Ковалев В.В. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология". - Москва: Издательство "ЮНИТИ-ДАНА", 2017. - 391 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028859>

3. Горбатов С., Лэйн А. Обратная связь в бизнесе: честный диалог с клиентами и сотрудниками [Электронный ресурс]: Научно-популярная литература. - Москва: ООО "Альпина Паблишер", 2020. - 344 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1221814>

4. Егоршин А. П. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: Учебное пособие. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024. - 352 – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/2113856>

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ЛИЦЕНЗИОННОГО ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ОНЛАЙН КУРСОВ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Перечень лицензионного программного обеспечения:

Microsoft Windows 10 .Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020. Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Microsoft Office 2016.Договор № 52/223-ПО/2020 от 13.04.2020, Акт № Tr000523459 от 14.10.2020 Срок действия лицензии -Без ограничения срока.

Перечень информационных справочных систем, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Справочно-правовая система Гарант. Договор № 58419 от 22 декабря 2015. Срок действия лицензии -без ограничения срока

Справочно-правовая система Консультант +. Договор № 143/223-У/2025 от 02.12.2025 Срок действия лицензии до 31.12.2026

11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Реализация учебной дисциплины осуществляется с использованием материально-технической базы УрГЭУ, обеспечивающей проведение всех видов учебных занятий и научно-исследовательской и самостоятельной работы обучающихся:

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения всех видов занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

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

Все помещения укомплектованы специализированной мебелью и оснащены мультимедийным оборудованием (информационно-телекоммуникационным, иным компьютерным), доступом к информационно-поисковым, справочно-правовым системам, электронным библиотечным системам, базам данных действующего законодательства, иным информационным ресурсам служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа презентации и другие учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

7.3.1. Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету/экзамену

Примерные вопросы для самостоятельной подготовки к зачету

1. Оценка персонала: понятие, условия проведения.
2. Требования к процедуре оценки.
3. Формирование критериев оценки.
4. Принципы системы оценки персонала на основе компетентностного подхода.
5. Содержание и виды компетенций.
6. Модель профессиональных компетенций как инструмент оценки персонала.
7. Алгоритм разработки модели компетенций.
8. Профиль компетенций.
9. Алгоритм разработки модели компетенций.
10. Требования к средствам оценки профессиональных компетенций.
11. Требования к процедуре оценки профессиональных компетенций.
12. Кейс как средство оценки профессиональных компетенций.
13. Тест как средство оценки профессиональных компетенций.
14. Метод «360°» для оценки персонала.
15. Задание как средство оценки профессиональных компетенций.
16. Алгоритм разработки средств оценки персонала.
17. Технология ассесмент-центра.
18. Роль HR и руководителя в обратной связи в процессе оценки человеческих ресурсов.
19. Обратная связь как инструмент развития сотрудников.
20. Окно Джохари.
21. Эмоциональная карта принятия обратной связи.
22. История принятия профессионального стандарта.
23. Структура профессионального стандарта.
24. Уровни и рамка квалификаций.
25. Преимущества применения профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций.
26. Проблемы применения профессиональных стандартов при оценке профессиональных компетенций.

27. Требования к центру оценки квалификаций.
28. Процедура прохождения соискателем независимой оценки квалификаций.
29. Методы оценки знаний.
30. Методы оценки умений.

7.3.2. Практические задания по дисциплине для самостоятельной подготовки к зачету

Не менее 5 заданий открытого типа и не менее 5 заданий закрытого типа (при этом должны быть представлены задания на каждую формируемую компетенцию) по каждой форме отчетности

Примерные практические задания к зачету

Задание 1 (ПК-4, ПК-7)

Оценка результатов труда персонала эффективна, если:

- a. Персонал не знает критериев оценки;
- b. Не учитывается мнение сотрудника о своей работе;
- c. Оценивающих субъектов несколько;
- d. Оцениваемых объектов несколько.

Задание 2 (ПК-4, ПК-7)

Расположите в логической последовательности действия по оценке результатов труда персонала: 1. План мероприятий. 2. Анализ ситуации. 3. Цель оценки. 4. Анализ и выбор методов оценки. 5. Мониторинг. 6. Проведение оценки.

Задание 3 (ПК-4, ПК-7)

Метод оценки персонала, предполагающий имитацию рабочих ситуаций и проверку навыков сотрудника, называется:

- a. Деловые игры;
- b. Управление по целям;
- c. Ранжирование;
- d. Учебные практические ситуации.

Задание 4 (ПК-4, ПК-7)

К каждому оценочному методу подберите задание, которое выполняет оцениваемый или оценщик.

Оценочный метод:

- 1а. Ассесмент-центр
- 2а. Интервью по компетенциям
- 3а. Опрос «360 градусов»
- 4а. Личностный опросник

Задание

- 1b. Приведите пример ситуации, когда вам довелось получить негативный отзыв о своей работе.
- 2b. Ознакомьтесь с ситуацией, пригласите к себе «подчиненного» и поставьте ему задачу.
- 3b. Выберите первое, что приходит в голову: «Когда мне нечего делать, я могу: (а) позвонить другу, чтобы поболтать; (б)заняться разгадыванием трудного кроссворда; (в) пойти на джазовый концерт».
- 4b. Отметьте на шкале степень своего согласия с утверждением об этом сотруднике: «С уважением относится к мнению и потребностям коллег».

Задание 5 (ПК-4, ПК-7)

В оценке по методу 360 градусов в соответствии с рекомендациями Российского стандарта тестирования участвуют:

- a. Приглашенные специалисты по оценке персонала;
- b. Коллеги по бывшей работе;
- c. Друзья и члены семьи;

d. Подчиненные сотрудника.

Задание 6 (ПК-4, ПК-7)

Перед Вами стоит задача провести оценку управленческих навыков и умений (умение делегировать, принимать решения, рационально распоряжаться своим временем) специалиста, состоящего в кадровом резерве. Какие методы Вы будете использовать?

Задание 7 (ПК-4, ПК-7)

Перед Вами стоит задача оценить, как сотрудники взаимодействуют между собой, насколько они команда. Какие методы Вы будете использовать?

Задание 8 (ПК-4, ПК-7)

Для оценки умений работы с покупателем используется ролевая игра. Каким методом оценки, не требующим создания искусственной игровой ситуации, можно заменить ролевую игру?

Задание 9 (ПК-4, ПК-7)

Компания занимается продажей систем отопления и вентиляции. В компании работает директор, финансовый директор, начальник отдела продаж, главный бухгалтер, бухгалтер, секретарь, заведующий складом, 2 маркетолога, 10 продавцов.

Укажите должности работников, для оценки профессиональных компетенций которых подходит метод управление по целям.

Задание 10 (ПК-4, ПК-7)

Цель оценки профессиональных компетенций персонала розницы крупной торговой сети – выявление лучших продавцов для выплаты установленных надбавок к окладу. Укажите, какие методы оценки необходимо использовать для достижения поставленной цели?

Примерные практические задания к зачету

Задание 1

Часть 1. Проблемный вопрос: Практическое применение методов оценки персонала при оценке интеллектуального труда.

Часть 2. Кейс-задание:

На предприятии возникла необходимость формирования системы оценки работы научных сотрудников НИИ. Опишите Ваши действия.

Задание 2

Часть 1. Проблемный вопрос: Ограничения по применению методов оценки персонала в зависимости от организационно-управленческой среды предприятия.

Часть 2. Кейс-задание:

На предприятии возникла необходимость разработать методику оценки продавца в супермаркете. Опишите Ваши действия, направленные на разработку методики.

Задание 3

Часть 1. Проблемный вопрос: Какие проблемы, по Вашему мнению, существуют при разработке и внедрении системы оценки персонала в организации.

Часть 2. Кейс-задание:

На предприятии возникла необходимость разработки процедуры оценки персонала для сотрудников отдела продаж. Предложите и обоснуйте Ваши варианты.

Задание 4

Часть 1. *Проблемный вопрос*: Опишите, процесс измерения профессионально-квалификационных качеств и трудовых результатов персонала и опишите проблемы, возникающие в процессе измерения.

Часть 2. *Кейс-задание*:

На предприятии возникла необходимость оценки труда и компетентности аудиторов консалтинговой компании, возможно ли использование нормативных материалов разработанных для другой отрасли? Опишите Ваши действия в случае, если Вы считаете целесообразным провести разработку системы оценки самостоятельно.