МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УР
_____Сенченко П.В.
«13» _____12_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

АТТЕСТАЦИЯ И РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.02 Менеджмент**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление бизнесом**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **1**
Семестр: **2**
Учебный план набора 2024 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	2 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	122	122	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	144	144	часов
		4	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Зачет	2	
Контрольные работы	2	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 13.12.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 80778

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование у обучающихся теоретических знаний и практических навыков в области управления процессами развития и аттестации персонала в современных компаниях.

1.2. Задачи дисциплины

1. Сформировать у обучающихся представление о роли и месте аттестации и развитии персонала в кадровом менеджменте.
2. Дать представление о целях, задачах, видах аттестации и развития персонала организации.
3. Обучить современным методам, технологиям в области аттестации и развития персонала.
4. Сформировать навыки разработки и реализации программ развития персонала в организации.
5. Сформировать навыки анализа результатов аттестации персонала и оценки эффективности программ по развитию персонала в соответствии со стратегическими планами организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).
Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.
Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).
Индекс дисциплины: Б1.В.01.01.
Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Универсальные компетенции		
-	-	-
Общепрофессиональные компетенции		
-	-	-
Профессиональные компетенции		

Согласована на портале № 80778

ПК-1. Способен осуществлять работу по профориентации и реализовывать методы управления развитием персонала	ПК-1.1. Знает современные технологии оценки и аттестации персонала, подходы к оценке и развитию персонала	Знает определение понятий и целей профессионального и личностного развития, этапы, показатели и критерии оценки и аттестации персонала, методы оценки и развития персонала.
	ПК-1.2. Умеет проводить оценку результатов работы персонала, организовывать процесс периодической аттестации и развития персонала, проводить оценочное собеседование и делать из него выводы	Умеет применять на практике различные виды оценки персонала, элементы кадровой технологии, организовывать процедуру аттестация персонала, на основе результатов оценки принимать кадровые решения.
	ПК-1.3. Владеет методами получения информации о работе сотрудника, навыками анализа полученных в ходе процедуры аттестации данных для принятия дальнейших кадровых решений	Владеет методами оценки потенциальных кандидатов, их личностных особенностей и деловых качеств, навыками проведения оценки результативности труда сотрудников организации, анализа полученных в ходе процедуры оценки данных для принятия дальнейших кадровых решений.

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		2 семестр
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	18	18
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, всего	122	122
Проработка лекционного материала	42	42
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	40	40
Подготовка к контрольной работе	40	40
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость (в часах)	144	144
Общая трудоемкость (в з.е.)	4	4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Согласована на портале № 80778

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
2 семестр						
1 Сущность и цели оценки персонала. Содержательный аспект оценки. Методологический аспект оценки.	1	2	3	30	36	ПК-1
2 Оценка как основное звено аттестации. Теоретические основы оценки.	1		3	31	35	ПК-1
3 Современные технологии обучения и развития профессионального потенциала человеческих ресурсов организации.	1		3	30	34	ПК-1
4 От "E-learning к M-learning": переосмысление стратегий обучения и развития человеческих ресурсов в период цифровизации.	1		3	31	35	ПК-1
Итого за семестр	4	2	12	122	140	
Итого	4	2	12	122	140	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
2 семестр				
1 Сущность и цели оценки персонала. Содержательный аспект оценки. Методологический аспект оценки.	Сущность и цели оценки персонала. Что оценивать: проблема содержания оценки персонала. Оценка труда. Оценка результатов труда. Оценка личности работника. Как оценивать: проблема методов оценки персонала. Классификация методов оценки. Конкретные методы оценки. Биографический метод. Метод собеседования или "Оценочное интервью". Метод тестирования. Метод "Поведенческие рейтинговые шкалы". Метод "Управление по целям". Метод "360 градусов". Метод "Ассесмент-центр". Метод экспертных оценок.	1	3	ПК-1
	Итого	1	3	

Согласована на портале № 80778

2 Оценка как основное звено аттестации. Теоретические основы оценки.	Общие положения аттестации работников. Цели аттестации. Процедура аттестации. Проблема итогов аттестации. Понятие оценки в психологии. Общая схема процесса оценивания. Виды, свойства, детерминации оценок.	1	3	ПК-1
	Итого	1	3	
3 Современные технологии обучения и развития профессионального потенциала человеческих ресурсов организации.	Развитие профессиональный компетенций персонала в контексте инновационной стратегии управления человеческими ресурсами организации. Стратегии и модели обучения в системе инновационного внутрифирменного развития сотрудников организации. Интенсивное научение сотрудников анализу и решению проблем как мощный ресурс изменений внутри организации. Внутрифирменное неформальное обучение специалистов как ресурс изменения организации в условиях перемен.	1	3	ПК-1
	Итого	1	3	
4 От "E-learning к M-learning": переосмысление стратегий обучения и развития человеческих ресурсов в период цифровизации.	Эффективность электронного обучения и роль цифровых технологий в развитии человеческих ресурсов организации. M-learning - новый этап электронного обучения. Уникальные преимущества мобильного обучения в персонализации программ обучения сотрудников. Мобильные приложения для микрообучения сотрудников: доступность контента всегда и везде. Как создать стратегию мобильного обучения: полное руководство.	1	3	ПК-1
	Итого	1	3	
Итого за семестр		4	12	
Итого		4	12	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
2 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-1
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено учебным планом

Согласована на портале № 80778

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
2 семестр				
1 Сущность и цели оценки персонала. Содержательный аспект оценки. Методологический аспект оценки.	Проработка лекционного материала	10	ПК-1	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-1	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-1	Контрольная работа
	Итого	30		
2 Оценка как основное звено аттестации. Теоретические основы оценки.	Проработка лекционного материала	11	ПК-1	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-1	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-1	Контрольная работа
	Итого	31		
3 Современные технологии обучения и развития профессионального потенциала человеческих ресурсов организации.	Проработка лекционного материала	10	ПК-1	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-1	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-1	Контрольная работа
	Итого	30		
4 От "E-learning к M-learning": переосмысление стратегий обучения и развития человеческих ресурсов в период цифровизации.	Проработка лекционного материала	11	ПК-1	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-1	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	10	ПК-1	Контрольная работа
	Итого	31		
Итого за семестр		122		

Согласована на портале № 80778

	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет
	Итого	126		

5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-1	+	+	+	+	Зачёт, Контрольная работа, Тестирование

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 195 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/517572.

2. Инновационный менеджмент в управлении человеческими ресурсами : учебник для вузов / А. П. Панфилова [и др.] ; под общей редакцией А. П. Панфиловой, Л. С. Киселевой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 313 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/book/innovacionnyy-menedzhment-v-upravlenii-chelovecheskimi-resursami-519634.

7.2. Дополнительная литература

1. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей : учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 203 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/531687..

2. Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 202 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/book/upravlenie-chelovecheskimi-resursami-professionalnoe-obuchenie-i-razvitie-516339.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Рябчикова, Т. А. Аттестация и развитие персонала : методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Т. А. Рябчикова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library.

7.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа лиц с

Согласована на портале № 80778

ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;

– в печатной форме.

7.4. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Рябчикова, Т. А. Аттестация и развитие персонала [Электронный ресурс]: электронный курс / Т.А. Рябчикова - Томск: ФДО, ТУСУР, 2023 (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, Лаборатория

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;

Согласована на портале № 80778

- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

8.3. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями зрения** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися с **нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Сущность и цели оценки персонала. Содержательный аспект оценки. Методологический аспект оценки.	ПК-1	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Оценка как основное звено аттестации. Теоретические основы оценки.	ПК-1	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 80778

3 Современные технологии обучения и развития профессионального потенциала человеческих ресурсов организации.	ПК-1	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 От "E-learning к M-learning": переосмысление стратегий обучения и развития человеческих ресурсов в период цифровизации.	ПК-1	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции

Согласована на портале № 80778

2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне **ориентирования**, представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на **репродуктивном** уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на **аналитическом** уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на **системном** уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Целенаправленный процесс установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места – это…
   а) аттестация персонала;
   б) деловая оценка персонала; .
   в) анализ деятельности персонала;
   г) контроль деятельности персонала.
2. К основным целям оценки персонала НЕ относятся…
   а) определение места сотрудника в организационной структуре;
   б) разработка программы развития сотрудника;
   в) разработка системы менеджмента качества;
   г) определение критериев и размера оплаты труда.
3. Должностная инструкция – это…
   а) организационно-кадровый документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника, начиная с заместителей руководителя подразделения;
   б) организационно-кадровый документ, определяющий обязанности, права и ответственность каждого работника;
   в) организационно-кадровый документ, определяющий нормы деятельности отдельных работников;
   г) инструкция организационно-методического характера, определяющие регламент и порядок (алгоритм) выполнения функций определенного должностного лица.
4. Совокупность приемов, способов, форм и методов воздействия на персонал, включая оценку персонала, в процессе его найма, использования, развития и увольнения с целью получения наилучших конечных результатов трудовой деятельности – это…
   а) система оценки персонала;
   б) технология управления персоналом;
   в) Ассессмент-центр;
   г) система управления персоналом.
5. К требованиям процедуры оценки персонала НЕ относятся…
   а) системность;

Согласована на портале № 80778

б) ответственность;
в) прогностичность;
г) технологичность.

6. Диагностика персонала – это…
   а) выстроенные по определенной схеме методики (психологические, социологические и др.), направленные на получение определенных личностных и поведенческих реакций;
   б) диагностика соответствия персонала должностным позициям;
   в) методы исследования психологических особенностей персонала;
   г) изучение личностных и поведенческих реакций персонала в специально созданных ситуациях.
7. Аттестация кадров - это…
   а) процедура определения квалификации работника и установления соответствия или несоответствия занимаемой должности;
   б) процедура установления соответствия или несоответствия деятельности работника занимаемой должности;
   в) оценка квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности;
   г) процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности.
8. Систематизированное устное или письменное изложение наиболее важных, отличительных свойств и качеств личности или коллектива – это…
   а) психограмма;
   б) профессиограмма;
   в) характеристика;
   г) аттестация.
9. Такие качества личности, которые помогают человеку быстро обучаться выбранной профессии, быстро адаптироваться к рабочему месту и эффективно выполнять профессиональные функции – это…
   а) профессионально важные качества;
   б) профессиональный тип личности;
   в) профессиональное здоровье;
   г) профессиональная пригодность.
10. Представления и убеждения работника (или работодателя) по поводу комплекса обязанностей, прав и ответственности работника, а также взаимодействия с другими сотрудниками, применительно к конкретно взятой социальной организации и конкретно взятой должности - это…
    а) должность;
    б) должностная инструкция;
    в) рабочая инструкция;
    г) должностная позиция.

9.1.2. Перечень вопросов для зачета

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

1. Какими документами регулируется аттестация персонала?
   а) Конституцией РФ.
   б) Федеральными нормативными актами и Трудовым Кодексом РФ.
   в) Региональными нормативными актами.
   г) Локальными нормативными актами организации.
2. На каком этапе происходит организация процедур оценки и сбор данных на каждого оцениваемого сотрудника с помощью специальных методов?
   а) На подготовительном этапе оценки.
   б) На технологическом этапе оценки.
   в) На заключительном этапе оценки.
   г) На этапе реализации организационных мероприятий по результатам оценки.
3. Через какие показатели оценивается труд работника?
   а) Продолжительность и сложность труда.

Согласована на портале № 80778

б) Практические умения и навыки работника.
в) Текущие экономические показатели деятельности работника.
г) Степень соответствия работника его идеальной модели.

4. Сложное, целостное личностное образование, в состав которого входят морально-волевые качества личности, социально-значимые мотивы, практические умения и навыки, знания о профессии, общетрудовые навыки и умения, психологические функции и способности, необходимые для трудовой деятельности - это…
   а) готовность к труду;
   б) совокупность профессионально важных качеств;
   в) KPI;
   г) профессиограмма.
5. Круг вопросов по которым работник хорошо осведомлён, а также круг полномочий и прав работника - это…
   а) компетенция;
   б) профессионально значимые качества;
   в) структура профессиональной пригодности;
   г) личностные качества работника.
6. Результат какого научения базируется на увеличении знаний и углублении понимания?
   а) Инструментального.
   б) Когнитивного.
   в) Аффективного.
   г) Саморефлексивного.
7. Особенности работника, позволяющие ему вписаться корпоративную культуру и систему ценностей данной организации - это…
   а) базовые компетенции;
   б) профильные компетенции;
   в) специальные компетенции;
   г) компетентность работника.
8. Стратегия какого обучения направлена на развитие способности вырабатывать своё мнение в процессе дискуссии и поиска соответствующей информации, осмысленной и объективной оценки качества этой информации, позволяет изменить свои взгляды при обнаружении новой достоверной информации для решения проблемы, для принятия эффективных решений?
   а) На основе опыта.
   б) Критического.
   в) Ассертивного.
   г) Кооперативного.
9. Стратегия какого обучения используется для развития способностей к командной работе и освоению способов включения людей в различные виды деятельности?
   а) Партисипативного.
   б) Дейтерообучения.
   в) Адаптивного.
   г) Проектного.
10. Какая технология обучения предполагает технику обучения с использованием моделей реальных экономических, социальных и управленческих ситуаций?
    а) Игровое проектирование.
    б) Кейс-стади.
    в) Проект-и интеллект- карты.
    г) Форсайт-технология.

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Какими документами регулируется оценка персонала?
   а) Конституцией РФ.
   б) Федеральными нормативными актами и Трудовым Кодексом РФ.
   в) Региональными нормативными актами.
   г) Локальными нормативными актами организации.
2. Через какие показатели оцениваются результаты труда работника?

Согласована на портале № 80778

а) Продолжительность и сложность труда.
б) Практические умения и навыки работника.
в) Текущие экономические показатели деятельности работника.
г) Уровень оплаты труда работника.

3. Система количественных индикаторов (ключевых показателей эффективности), отражающая эффективность работы каждого сотрудника по достижению стратегических и тактических целей организации - это…
   а) совокупность компетенций сотрудника;
   б) совокупность профессионально важных качеств;
   в) KPI;
   г) профессиограмма.
4. Процесс, состоящий из ряда актов принятия решений относительно присутствия в объекте критических атрибутов - это…
   а) категоризация;
   б) гало-эффект;
   в) содержательное описание;
   г) центростремительное давление.
5. Сколько человек приглашают в специальную аудиторию при проведении экспертной оценки личности в группе?
   а) Не более 5.
   б) 5 - 10.
   в) 10 - 15.
   г) 15 - 20.
6. Результат какого обучения базируется не столько на знании, сколько на установках или чувствах?
   а) Инструментального.
   б) Когнитивного.
   в) Аффективного.
   г) Саморефлексивного.
7. Наличие образования, опыта и умений в данной содержательной сфере - это…
   а) базовые компетенции;
   б) профильные компетенции;
   в) специальные компетенции;
   г) компетентность работника.
8. Стратегия какого обучения предполагает эффективное общение, в котором формируется модель поведения, предполагающая уверенность, толерантность, позитивные установки, связанная с хорошим владением деятельностью?
   а) На основе опыта.
   б) Критического.
   в) Ассертивного.
   г) Кооперативного.
9. Стратегия какого обучения предполагает достижения интеллектуальной автономности человека и возможности развития социальной компетентности?
   а) Партисипативного.
   б) Дейтерообучения.
   в) Адаптивного.
   г) Кооперативного.
10. Как называется технология обучения, предполагающая, что в итоге участники должны получит план действий о том, как приблизить желаемое будущее?
    а) Игровое проектирование.
    б) Кейс-стади.
    в) Проект-и интеллект- карты.
    г) Форсайт-технология.

9.2. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль

Согласована на портале № 80778

в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе по дисциплине.

9.3. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

9.4. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

– в печатной форме;

– в печатной форме с увеличенным шрифтом;

– в форме электронного документа;

Согласована на портале № 80778

– методом чтения ассистентом задания вслух;
– предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

– письменно на бумаге;
– набор ответов на компьютере;
– набор ответов с использованием услуг ассистента;
– представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 80778

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «23» 11 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Начальник учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972-a7c6-ab6ee1f21e73

ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876

РАЗРАБОТАНО:

Доцент, каф. менеджмента	Т.А. Рябчикова	Разработано, 1e8cc3ad-2b4e-43fc-91f9-b97f6b86afb5
Доцент, каф. менеджмента	Ж.Н. Аксенова	Разработано, 93c7f0de-e33a-4f43-a695-a61e44901595

Согласована на портале № 80778