

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Заболотный Галин Владимирович

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 29.06.2026 14:17:26

Уникальный программный ключ:

476db7d4accb36ef8130172be235477473d63457266ce26b7e9e40f733b8b08

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Самарский государственный технический университет»

(ФГБОУ ВО «СамГТУ»)

УТВЕРЖДАЮ:

Директор филиала ФГБОУ ВО
"СамГТУ" в г. Новокуйбышевске

_____ / Г.И. Заболотни

" ____ " _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.02.02 «Технологии и организация оценки персонала»

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2026
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

Б1.В.ДВ.02.02 «Технологии и организация оценки персонала»

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) **38.04.03 Управление персоналом**, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от № 958 от 12.08.2020 и соответствующего учебного плана.

Разработчик РПД:

Заведующий кафедрой,
кандидат экономических
наук, доцент

(должность, степень, ученое звание)

Е.А. Подолян

(ФИО)

Заведующий кафедрой

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель методического совета
факультета / института (или учебно-
методической комиссии)

(ФИО, степень, ученое звание)

Руководитель образовательной
программы

Е.А. Подолян, кандидат
экономических наук, доцент

(ФИО, степень, ученое звание)

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1 Содержание лекционных занятий	5
4.2 Содержание лабораторных занятий	7
4.3 Содержание практических занятий	7
4.4. Содержание самостоятельной работы	9
5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)	11
6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения	12
7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем	12
8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	12
9. Методические материалы	13
10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)	14

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком расчета экономической эффективности труда персонала
		ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы: **часть, формируемая участниками образовательных отношений**

Код компетенции	Предшествующие дисциплины	Параллельно осваиваемые дисциплины	Последующие дисциплины
ПК-5	Финансовое планирование и бюджетирование	Оценка эффективности труда персонала	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы; Производственная практика: научно-исследовательская работа (по теме выпускной квалификационной работы)

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с

преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов / часов в электронной форме	3 семестр	
		часов / часов в электронной форме	4 семестр часов / часов в электронной форме
Аудиторная контактная работа (всего), в том числе:	6	4	2
Лекции	2	2	0
Практические занятия	4	2	2
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	62	30	32
подготовка к зачету	22	10	12
подготовка к практическим занятиям	40	20	20
Контроль	2	0	2
Итого: час	72	36	36
Итого: з.е.	2	1	1

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам), с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы				
		ЛЗ	ЛР	ПЗ	СРС	Всего часов
1	Основы организации оценки персонала	2	0	2	30	34
2	Технологии оценки персонала в организации	0	0	2	32	34
	Контроль	0	0	0	0	2
	Итого	2	0	4	62	70

4.1 Содержание лекционных занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема лекции	Содержание лекции (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				

1	Основы организации оценки персонала	<p>Тема 1. Концептуальные основы эффективной (целесообразной) трудовой деятельности персонала на предприятиях. Тема 2. Психодиагностические исследования в деятельности психолога в организации. Тема 3. Эффективность управления персоналом как важнейшая составляющая оценки. Тема 4. Трудовые показатели. Тема 5. Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей. Тема 6. Сущность и задачи оценки персонала</p>	<p>Научные подходы к организации целесообразной трудовой деятельности работников на предприятиях (в организациях, фирмах). Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия. Социально-психологические факторы эффективного использования потенциала персонала на бесконфликтной основе. Предмет и задачи психодиагностики профессиональной пригодности. Основные направления деятельности психолога в организации и цели оценки персонала в каждом из направлений; Общая характеристика значения оценки психологической диагностики профессиональной пригодности в отдельных направлениях работы с персоналом. Основные этапы работы по проведению психодиагностики профессиональной пригодности. Основные понятия по теме: профпригодность, профотбор, психологический отбор. Общая характеристика деятельности психолога на каждом из этапов оценки профпригодности. Конкретные методы и комплексная мотивация персонала. Оценка и формирование мотивации деятельности персонала. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать показатели и критерии Оценка эффективности трудовой деятельности в организации Метод расчета показателей и критериев оценки эффективности работы с персоналом в организации Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Определение целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации. Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных). Сущность и задачи оценки персонала Цель, задачи и значение оценки персонала в организации</p>	2
---	-------------------------------------	---	--	---

Итого за семестр:	2
Итого:	2

4.2 Содержание лабораторных занятий

Учебные занятия не реализуются.

4.3 Содержание практических занятий

№ занятия	Наименование раздела	Тема практического занятия	Содержание практического занятия (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов / часов в электронной форме
3 семестр				

1	Основы организации оценки персонала	<p>Тема 1. Концептуальные основы эффективной (целесообразной) трудовой деятельности персонала на предприятиях. Тема 2. Психодиагностические исследования в деятельности психолога в организации. Тема 3. Эффективность управления персоналом как важнейшая составляющая оценки. Тема 4. Трудовые показатели. Тема 5. Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей. Тема 6. Сущность и задачи оценки персонала</p>	<p>Научные подходы к организации целесообразной трудовой деятельности работников на предприятиях (в организациях, фирмах). Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия. Социально-психологические факторы эффективного использования потенциала персонала на бесконфликтной основе. Предмет и задачи психодиагностики профессиональной пригодности. Основные направления деятельности психолога в организации и цели оценки персонала в каждом из направлений; Общая характеристика значения оценки психологической диагностики профессиональной пригодности в отдельных направлениях работы с персоналом. Основные этапы работы по проведению психодиагностики профессиональной пригодности. Основные понятия по теме: профпригодность, профотбор, психологический отбор. Общая характеристика деятельности психолога на каждом из этапов оценки профпригодности. Конкретные методы и комплексная мотивация персонала. Оценка и формирование мотивации деятельности персонала. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать показатели и критерии Оценка эффективности трудовой деятельности в организации Метод расчета показателей и критериев оценки эффективности работы с персоналом в организации Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Определение целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации. Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных). Сущность и задачи оценки персонала Цель, задачи и значение оценки персонала в организации</p>	2
---	-------------------------------------	---	--	---

			Итого за семестр:	2
4 семестр				
2	Технологии оценки персонала в организации	<p>Тема 7. Функции оценки персонала.</p> <p>Тема 8. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала.</p> <p>Тема 9 Система оценки персонала</p> <p>Тема 10 Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала.</p>	<p>Функции оценки персонала. Методы и приемы текущей деловой оценки персонала. Аттестация персонала. Оценка результативности деятельности персонала организации. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации. Оценка сложности выполняемых работ. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Социометрия. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями</p>	2
			Итого за семестр:	2
			Итого:	4

4.4. Содержание самостоятельной работы

Наименование раздела	Вид самостоятельной работы	Содержание самостоятельной работы (перечень дидактических единиц: рассматриваемых подтем, вопросов)	Количество часов
3 семестр			

<p>Основы организации оценки персонала</p>	<p>подготовка к зачету, подготовка к практическим занятиям</p>	<p>Научные подходы к организации целесообразной трудовой деятельности работников на предприятиях (в организациях, фирмах). Организационно-экономические факторы мотивационного управления персоналом предприятия. Социально-психологические факторы эффективного использования потенциала персонала на бесконфликтной основе. Предмет и задачи психодиагностики профессиональной пригодности. Основные направления деятельности психолога в организации и цели оценки персонала в каждом из направлений; Общая характеристика значения оценки психологической диагностики профессиональной пригодности в отдельных направлениях работы с персоналом. Основные этапы работы по проведению психодиагностики профессиональной пригодности. Основные понятия по теме: профпригодность, профотбор, психологический отбор. Общая характеристика деятельности психолога на каждом из этапов оценки профпригодности. Конкретные методы и комплексная мотивация персонала. Оценка и формирование мотивации деятельности персонала. Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, рассчитывать показатели и критерии Оценка эффективности трудовой деятельности в организации Метод расчета показателей и критериев оценки эффективности работы с персоналом в организации Цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Определение целей, задач и видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации. Структура трудовых показателей, ключевые показатели эффективности труда персонала. Взаимосвязь финансово-экономических показателей деятельности организации с трудовыми показателями и трудовым потенциалом организации. Сущность и значение трудовых показателей в комплексной оценке хозяйственной деятельности организации. Методы и приемы анализа трудовых показателей. Особенности сравнительного и сопоставительного методов анализа. Группировки показателей и их аналитическое значение. Использование в анализе показателей относительных и средних величин, графиков, рядов динамики, корреляционного, регрессионного, функционально-стоимостного, морфологического, балансового и индексного методов. Основные этапы проведения анализа. Виды и направления анализа трудовых показателей. Особенности перспективного, текущего, оперативного и тематического анализа. Методы исследования (сбора данных). Сущность и задачи оценки персонала Цель, задачи и значение оценки персонала в организации</p>	<p>30</p>
--	--	---	-----------

		Итого за семестр:	30
4 семестр			
Технологии оценки персонала в организации	подготовка к зачету, подготовка к практическим занятиям	Функции оценки персонала. Методы и приемы текущей деловой оценки персонала. Аттестация персонала. Оценка результативности деятельности персонала организации. Оценка профессиональных и личных качеств работников организации. Оценка уровня квалификации работников организации. Оценка сложности выполняемых работ. Комплексная оценка результатов труда и деловых качеств работников организации. Методы анализа и оценки результатов деятельности трудовых коллективов. Методы и приемы анализа социально-психологических условий труда. Важнейшие детерминанты социально-психологических условий труда. Удовлетворенность трудом. Анализ эффективности текущей деловой оценки персонала Социально-психологический климат в трудовом коллективе. Характер межличностных отношений. Социометрия. Взаимосвязь социально-психологических условий труда с основными трудовыми показателями	32
		Итого за семестр:	32
		Итого:	62

5. Перечень учебной литературы и учебно-методического обеспечения по дисциплине (модулю)

№ п/п	Библиографическое описание	Ресурс НТБ СамГТУ (ЭБС СамГТУ, IPRbooks и т.д.)
Основная литература		
1	Основы оценки персонала: учебное пособие / Корсакова В.В., Российский университет транспорта (МИИТ): 2021.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 122120	Электронный ресурс
2	Система оценки персонала в организации: учебник / Иванова И.А., Камнева Е.В., Кохова И.А., Маслова В.М., Осипова О.С., Петроченко Н.П., Покрамович О.В., Полевая М.В., Полевой С.А., Пуляева В.Н., Рязанцева М.В., Сахарова Н.В., Симонова М.М., Субочева А.О., Ширванов Р.А., Прометей, ред. Полевой М.В.: 2018.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 94528	Электронный ресурс
3	Совершенствование системы оценки персонала промышленного предприятия: монография / Дегтерева М.Р., Войниченко И.А., Ай Пи Ар Медиа: 2020.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 101274	Электронный ресурс
Дополнительная литература		
4	10 критериев оценки персонала: практическое пособие / Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б., Феникс: 2013.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 19211	Электронный ресурс
5	Нестандартные методы оценки персонала: практическое пособие / Шевченко Т.В., Ай Пи Эр Медиа: 2010.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 848	Электронный ресурс

6	Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / Анцупов А.Я., Ковалев В.В., ЮНИТИ-ДАНА: 2017.- Режим доступа: https://elib.samgtu.ru/getinfo?uid=els_samgtu iprbooks 81561	Электронный ресурс
---	---	--------------------

Доступ обучающихся к ЭР НТБ СамГТУ (elib.samgtu.ru) осуществляется посредством электронной информационной образовательной среды университета и сайта НТБ СамГТУ по логину и паролю.

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

При проведении лекционных занятий используется мультимедийное оборудование.

Организовано взаимодействие обучающегося и преподавателя с использованием электронной информационной образовательной среды университета.

№ п/п	Наименование	Производитель	Способ распространения
1	Microsoft Office 2013	Microsoft (Зарубежный)	Лицензионное
2	Программное обеспечение «Антиплагиат.Эксперт»	АО «Антиплагиат» (Отечественный)	Лицензионное
3	Яндекс Браузер	ООО «ЯНДЕКС» (Отечественный)	Свободно распространяемое

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных, информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование	Краткое описание	Режим доступа
1	Административно-управленческий портал	3. www.aup.ru/marketing	Ресурсы открытого доступа
2	Консультант плюс	http://www.consultant.ru	Ресурсы открытого доступа

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Лекционные занятия

Аудитория для лекционных, семинарских и практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации (с мультимедийным оборудованием) укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Практические занятия

Аудитория для практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (проектор, экран, компьютер/ноутбук), с выходом в сеть Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду СамГТУ. Аудитория оборудована специализированной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя, доска:

- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311,401, 404).
- 402 и 111 с лингафонным оборудованием для иностранных языков

Лабораторные занятия

8.3 Лабораторные занятия:

null

Самостоятельная работа

Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде СамГТУ:

- кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций ауд. 212;
- кабинет для самостоятельной работы, аудитория 304;
- компьютерные классы (ауд. 101, 102, 111, 201, 311, 401, 404).

9. Методические материалы

Методические рекомендации при работе на лекции

До лекции студент должен просмотреть учебно-методическую и научную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции.

Перед началом лекции обучающимся сообщается тема лекции, план, вопросы, подлежащие рассмотрению, доводятся основные литературные источники. Весь учебный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового учебного материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном, повышение тона, изменение ритма, пауза и т.п.), необходимо вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и определять их содержание, проблемы, предполагать их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, можно значительно облегчить себе понимание учебного материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Конспектирование лекции позволяет обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем можно было восстановить в памяти основные, содержательные моменты. Типичная ошибка, совершаемая обучающимся, дословное конспектирование речи преподавателя. Как правило, при записи «слово в слово» не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, необходимо сокращать текст, строить его таким образом, чтобы потом можно было легко в нем разобраться. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых можно будет делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации и т.п. с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к практическим занятиям, зачету, экзамену. Конспект лекции – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Методические рекомендации при подготовке и работе на практическом занятии

Практические занятия по дисциплине проводятся в целях выработки практических умений и приобретения навыков в решении профессиональных задач.

Рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;
2. проработка конспекта лекции;
3. чтение рекомендованной литературы;
4. подготовка ответов на вопросы плана практического занятия;
5. выполнение тестовых заданий, задач и др.

Подготовка обучающегося к практическому занятию производится по вопросам, разработанным для каждой темы практических занятий и (или) лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы.

Работа студентов во время практического занятия осуществляется на основе заданий, которые выдаются обучающимся в начале или во время занятия. На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике занятий. Обучающимся необходимо обращать внимание на основные понятия, алгоритмы, определять практическую значимость рассматриваемых вопросов. На практических занятиях обучающиеся должны уметь выполнить расчет по заданным параметрам или выработать определенные решения по обозначенной проблеме. Задания могут быть групповые и индивидуальные. В зависимости от сложности предлагаемых заданий, целей занятия, общей подготовки обучающихся преподаватель может подсказать обучающимся алгоритм решения или первое действие, или указать общее направление рассуждений. Полученные результаты обсуждаются с позиций их адекватности или эффективности в рассмотренной ситуации.

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей обучающегося.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий;
- на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания;
- на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.;
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

10. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

Фонд оценочных средств представлен в приложении № 1.

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.ДВ.02.02 «Технологии и организация оценки
персонала»

**Фонд оценочных средств
по дисциплине
Б1.В.ДВ.02.02 «Технологии и организация оценки персонала»**

Код и направление подготовки (специальность)	38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль)	Управление человеческими ресурсами
Квалификация	Магистр
Форма обучения	Заочная
Год начала подготовки	2026
Институт / факультет	Кафедры филиала ФГБОУ ВО "СамГТУ" в г. Новокуйбышевске
Выпускающая кафедра	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Кафедра-разработчик	кафедра "Экономика и менеджмент" (НФ-ЭиМ)
Объем дисциплины, ч. / з.е.	72 / 2
Форма контроля (промежуточная аттестация)	Зачет

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),
соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной
программы**

Наименование категории (группы) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения (знать, уметь, владеть, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции)
Профессиональные компетенции			
Не предусмотрено	ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком расчета экономической эффективности труда персонала
		ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом
			Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом

Матрица соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения

Код индикатора достижения компетенции	Результаты обучения	Оценочные средства	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация
Основы организации оценки персонала				
ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком расчета экономической эффективности труда персонала			

ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Вопросы к зачету	Нет	Да
		тест	Да	Нет
	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	практические задания	Да	Нет
	Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	практические задания	Да	Нет
Технологии оценки персонала в организации				
ПК-5.3 Способен определять экономическую эффективность труда персонала	Владеть навыком расчета экономической эффективности труда персонала	практические задания	Да	Нет
ПК-5.4 Собирает и анализирует данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	тест	Да	Нет
	Владеть навыком анализа данных о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	практические задания	Да	Нет
	Уметь собирать данные о реализации выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	практические задания	Да	Нет
	Знать теоретические основы выбранной темы исследования в сфере управления персоналом	Вопросы к зачету	Нет	Да

Типовые задания для промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.02.01 «Оценка эффективности труда персонала»
(шифр и наименование дисциплины)

для направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
(шифр и наименование направления подготовки, специальности)

2026 ГОД ПРИЕМА

(год приема на образовательную программу)

Контролируемая (ые) компетенция(и):

ПК-5 Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала

(шифр и наименование компетенции(й))

Количество заданий в комплекте оценочных материалов

Код компетенции	Наименование компетенции	Количество заданий
ПК-5	Способен применять методы анализа выполнения планов и определять экономическую эффективность труда персонала	100

Сценарии выполнения диагностических заданий

Тип задания	Последовательность действий при выполнении задания
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать единственный вариант ответа из предложенных.
Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выбрать несколько вариантов ответа из предложенных.
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 - вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 - утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа (например, АБВГ)
Задание закрытого типа на установление последовательности	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы вариантов ответа в нужной последовательности без пробелов и знаков препинания (например, БВА)
Задание открытого типа на дополнение	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается недостающее дополнение. 2. Определить какой информации не хватает. 3. Внесение пропущенного слова. 4. Записать в ответ только дополнение.
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи записать решение и ответ.
Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	1. Внимательно прочитать текст задания. 2. Выполните указанные в задания действия
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один ответ, наиболее верный. 4. Записать только букву выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа
Задание комбинированного типа с выбором нескольких ответов и обоснованием выборов ответов	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько верных вариантов ответов. 4. Записать последовательно буквы выбранных вариантов без пробелов и знаков препинания (например, АБВ). 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор каждого из ответов

Система оценивания заданий

Указания по оцениванию	Результат оценивания (баллы, полученные за выполнение задания / характеристика правильности ответа)
Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа считается верным, если правильно определен вариант ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл

Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа считается верным, если правильно определены все варианты ответа	За правильный вариант ответа начисляется 1 балл
Задание закрытого типа на установление соответствия считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)	Количество баллов определяется числом пар для сопоставления. За каждое правильно установленное соответствие начисляется 1 балл.
Задание закрытого типа на установление последовательности считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр	Максимальный балл определяется количеством элементов в последовательности. В случае ошибки в одном месте - снижение на один балл. За каждое правильно указанное место элемента в последовательности начисляется 1 балл.
Задание открытого типа на дополнение, где предоставляется предложение или фрагмент текста, в котором пропущено одно или несколько слов или фраз. Задача состоит в том, чтобы заполнить пропуски, восстановив тем самым исходный смысл предложения.	2 балла засчитывается, если студент вписал правильный ответ в соответствии с ключом. 1 балл может быть засчитан за близкий к правильному ответ, если он демонстрирует частичное понимание.
Задание открытого типа с развернутым ответом считается верным, если ответ совпадает с эталонным по содержанию и полноте	Максимальный балл - 4. Студент может получить 4 балла за полный и правильный ответ, логично изложенный и с корректной терминологией, или меньше за неполные или неточно сформулированные ответы. Полнота (1 балл), Правильность (1 балл), Логичность (1 балл), Терминология (1 балл).
Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.
Задание комбинированного типа с выбором нескольких вариантов ответа и обоснованием выбора ответа считается верным, если правильно указана цифра и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа	За правильный выбор ответа начисляется 1 балл. За качественное обоснование - еще 2-3 балла. Критерии оценивания обоснования должны быть четко определены (например, логичность, полнота, использование фактов). Неправильный выбор ответа - 0 баллов, даже если обоснование частично верное.

Тест по теме 1 "Концептуальные основы эффективной (целесообразной) трудовой деятельности персонала на предприятиях"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что является основным критерием эффективной трудовой деятельности? А) Количество отработанных часов. Б) Степень достижения поставленных целей. В) Уровень заработной платы. Г) Удовлетворенность персонала.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какое понятие наиболее тесно связано с эффективной трудовой деятельностью? А) Абсентеизм. Б) Производительность. В) Текучесть кадров. Г) Конфликтность.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	1
3	Прочитайте текст	АБВ	Задание закрытого	1	1	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	<p>вопроса и выберите три правильных ответа. Какие факторы влияют на эффективность трудовой деятельности персонала? А) Мотивация. Б) Квалификация. В) Условия труда. Г) Размер компании. Д) Политика государства. Е) Личные связи сотрудника.</p>		<p>типа с многозначным выбором вариантов ответа</p>			
4	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие элементы включает в себя система управления эффективностью трудовой деятельности? А) Планирование. Б) Мониторинг. В) Оценка. Г) Контроль только за новыми сотрудниками. Д) Мотивация. Е) Игнорирование отклонений от планов.</p>	АБВ	<p>Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа</p>	1	1	1
5	<p>Установите правильное соответствие между понятием и его определением: Понятие: А) Мотивация. Б) Квалификация. В) Производительность. Определение: 1) Степень соответствия работника требованиям должности. 2) Количество продукции, произведенной за единицу времени. 3) Внутреннее побуждение к деятельности. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)</p>	А - 3; Б - 1; В - 2	<p>Задание закрытого типа на установление соответствия</p>	2	2	1
6	<p>Установите правильную последовательность этапов управления эффективностью трудовой деятельности: А) Оценка результатов. Б) Планирование задач. В) Мониторинг процесса. Г)</p>	БВАГ	<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Корректировка действий. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.					
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _ - это процесс побуждения человека к деятельности для достижения целей организации.	Мотивация	Задание открытого типа на дополнение	2	2	1
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Опишите взаимосвязь между мотивацией персонала и эффективностью его трудовой деятельности.	(Примерный ответ) Высокая мотивация персонала является ключевым фактором повышения эффективности трудовой деятельности. Мотивированные сотрудники проявляют больше инициативы, работают более качественно и настойчиво, что приводит к повышению производительности и достижению поставленных целей.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	1
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. Сотрудник производит 20 единиц продукции в час. После внедрения новой системы мотивации его производительность увеличилась на 15%. Сколько единиц продукции в час он стал производить? Ответ запишите с точностью до целого числа.	23	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	1
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что важнее для повышения эффективности трудовой деятельности: материальное стимулирование или нематериальная мотивация? А) Материальное стимулирование. Б) Нематериальная	В (Пример обоснования) Материальное стимулирование может дать краткосрочный эффект, но нематериальная мотивация (признание, возможности для развития, интересная работа) создает долгосрочную приверженность и вовлеченность, что в	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	1

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	мотивация. В) Важно и то, и другое, но в разной степени.	конечном итоге приводит к более высокой эффективности.				

Тест по теме 2 "Психодиагностические исследования в деятельности психолога в организации":

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какова основная цель психодиагностических исследований в организации? А) Оценка личных качеств сотрудников. Б) Прогнозирование успешности кандидата или сотрудника. В) Улучшение психологического климата в коллективе. Г) Все вышеперечисленное.	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какой аспект НЕ входит в компетенцию психолога при проведении психодиагностики? А) Выбор подходящих методик. Б) Проведение тестирования. В) Интерпретация результатов. Г) Медицинская экспертиза.	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	2
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие методы психодиагностики часто используются в организационной психологии? А) Личностные опросники. Б) Проективные тесты. В) Тесты способностей. Г) Клинические интервью. Д) Наблюдение. Е) Эксперимент на животных.	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие этические принципы должен	АБД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	соблюдать психолог при проведении психодиагностики? А) Конфиденциальность. Б) Информированное согласие. В) Использование результатов во благо организации. Г) Предоставление ложных результатов руководству. Д) Объективность. Е) Максимальное давление на испытуемого для получения "правдивых" данных.					
5	Установите правильное соответствие между видом психодиагностическог о метода и примером: Вид: А) Личностный опросник. Б) Тест способностей. В) Проективная методика. Пример: 1) Тест интеллекта Векслера. 2) Опросник 16 PF. 3) Тест Роршаха. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)	А - 2; Б - 1; В - 3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	2
6	Установите правильную последовательность этапов психодиагностическог о исследования: А) Интерпретация результатов. Б) Выбор методик. В) Формулировка цели исследования. Г) Проведение тестирования. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ВБГА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	2
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _ в психодиагностике – это соответствие методики заявленной цели измерения.	Валидность	Задание открытого типа на дополнение	2	2	2
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие существуют ограничения при использовании	(Примерный ответ) Ограничения: культурные различия, возможность фальсификации	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	2

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	психодиагностических методов в организациях, и как их можно минимизировать?	ответов, субъективность интерпретации. Минимизация: использование стандартизированных и адаптированных методик, проверка на валидность и надежность, комплексный подход к оценке.				
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. Сотрудник набрал 80 баллов по тесту интеллекта. Средний показатель для данной должности - 100 баллов, стандартное отклонение - 10 баллов. На сколько стандартных отклонений результат сотрудника ниже среднего? Ответ запишите с точностью до десятых.	2	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	2
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что важнее при психодиагностике: скорость выполнения теста или точность ответов? А) Скорость выполнения. Б) Точность ответов. В) Зависит от цели исследования.	В (Пример обоснования) Для оценки интеллекта важна и скорость, и точность. Для личностных тестов важнее искренность и точность, а скорость может быть неинформативной. Цель исследования определяет приоритеты.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	2

Тест по теме 3 "Эффективность управления персоналом как важнейшая составляющая оценки эффективности организации"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что является основной целью управления персоналом? А) Максимизация прибыли организации. Б) Обеспечение выполнения плановых показателей. В) Формирование эффективной команды и развитие персонала. Г) Минимизация затрат на персонал.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	3
2	Прочитайте текст	А	Задание закрытого	1	1	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	вопроса и выберите правильный ответ. Какой из перечисленных показателей является ключевым для оценки эффективности управления персоналом? А) Текучесть кадров. Б) Объем продаж. В) Размер прибыли. Г) Численность персонала.		типа с однозначным выбором варианта ответа			
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие функции входят в систему управления персоналом? А) Планирование персонала. Б) Мотивация персонала. В) Контроль качества продукции. Г) Оценка персонала. Д) Бухгалтерский учет. Е) Развитие персонала.	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	3
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие факторы могут негативно влиять на эффективность управления персоналом? А) Отсутствие четких целей и задач. Б) Мотивация персонала. В) Высокий уровень стресса и выгорания. Г) Недостаточная компетентность руководителей. Д) Эффективная система коммуникаций. Е) Несправедливая система вознаграждения.	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	3
5	Установите правильное соответствие между видом (определением) и его характеристикой. Вид: А) Оценка 360 градусов. Б) KPI. В) Грейдинг. Характеристика: 1) Система оценки, включающая отзывы коллег, подчиненных, руководителей и самооценку. 2) Ключевые показатели эффективности, измеряющие достижение целей. 3)	А - 1; Б - 2; В - 3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Система ранжирования должностей на основе их ценности для организации. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)					
6	Установите правильную последовательность этапов процесса оценки персонала: А) Анализ результатов оценки и обратная связь. Б) Определение критериев оценки. В) Проведение оценки. Г) Планирование оценки. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ГБВА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	3
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _____ – это процесс привлечения, отбора и найма квалифицированных сотрудников.	Подбор персонала	Задание открытого типа на дополнение	2	2	3
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие методы мотивации персонала, по вашему мнению, являются наиболее эффективными в современной организации?	(Например) Материальное стимулирование, возможности для профессионального развития, признание достижений, участие в принятии решений.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	3
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. На предприятии работает 100 человек. За год уволилось 15 человек. Рассчитайте коэффициент текучести кадров. Ответ запишите с точностью до десятых долей.	15	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	3
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Какой из перечисленных элементов системы управления персоналом оказывает наибольшее влияние на повышение эффективности организации? А) Ведение кадрового делопроизводства. Б)	Б (Например) Инвестиции в развитие и обучение персонала повышают квалификацию сотрудников, их мотивацию и лояльность, что в конечном итоге приводит к повышению производительности и эффективности	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	3

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Развитие и обучение персонала. В) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины.	организации.				

Тест по темам Тема 4. Трудовые показатели. Трудовой потенциал организации в системе экономических ресурсов.

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что характеризует показатель производительности труда? А) Затраты на оплату труда. Б) Количество произведенной продукции. В) Объем произведенной продукции в единицу времени. Г) Численность персонала.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	4
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какой из перечисленных показателей относится к качественным показателям труда? А) Выработка продукции. Б) Объем продаж. В) Уровень брака. Г) Трудоемкость.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	4
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие элементы входят в структуру трудового потенциала организации? А) Квалификация персонала. Б) Мотивация персонала. В) Инновационная активность. Г) Социально-демографические характеристики персонала. Д) Финансовые ресурсы. Е) Удовлетворенность трудом.	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	4
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие факторы влияют на величину трудового потенциала организации? А)	АБЕ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Система оплаты труда. Б) Условия труда. В) Состояние экономики страны. Г) Организационная культура. Д) Численность конкурентов. Е) Уровень образования персонала.					
5	Установите правильное соответствие между видом (определением) и его характеристикой. Вид: А) Выработка. Б) Трудоемкость. В) Фонд рабочего времени. Характеристика: 1) Затраты времени на производство единицы продукции. 2) Количество продукции, произведенной в единицу времени. 3) Суммарное количество времени, отработанное всеми сотрудниками. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)	А - 2; Б - 1; В - 3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	4
6	Установите правильную последовательность этапов анализа трудового потенциала организации: А) Оценка соответствия трудового потенциала целям организации. Б) Определение факторов, влияющих на трудовой потенциал. В) Сбор и анализ информации о трудовых ресурсах. Г) Разработка мероприятий по развитию трудового потенциала. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ВБАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	4
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _____ - это система показателей, используемых для оценки эффективности работы персонала.	KPI (ключевые показатели эффективности)	Задание открытого типа на дополнение	2	2	4
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие основные методы используются для	(Например) Анализ кадровой статистики, аттестация персонала, оценка	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	4

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	оценки трудового потенциала организации?	компетенций, социологические опросы, экспертные оценки.				
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. Предприятие произвело продукции на 1 000 000 руб. Среднесписочная численность персонала составила 100 человек. Рассчитайте показатель выработки на одного работника. Ответ запишите с точностью до целого числа.	10000	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	4
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Какой из перечисленных факторов оказывает наибольшее влияние на повышение производительности труда? А) Улучшение условий труда. Б) Повышение заработной платы. В) Автоматизация производственных процессов.	В (Например) Автоматизация позволяет сократить трудозатраты, повысить скорость и точность выполнения операций, что в конечном итоге приводит к значительному росту производительности труда.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	4

Тест по теме 5 "Методы и порядок проведения анализа трудовых показателей"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какой метод анализа трудовых показателей предполагает сравнение фактических данных с плановыми или нормативными? А) Факторный анализ Б) Корреляционный анализ В) Сравнительный анализ Г) Экономико-математическое моделирование	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какой метод анализа позволяет выявить взаимосвязи между различными трудовыми показателями? А) Статистический анализ Б) Балансовый метод В) Графический метод Г)	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Корреляционный анализ					
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие этапы включает в себя анализ трудовых показателей? А) Определение целей анализа Б) Сбор и обработка информации В) Разработка стратегии продвижения Г) Анализ полученных данных Д) Разработка корректирующих мероприятий Е) Увольнение неэффективных сотрудников	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	5
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие источники информации используются для анализа трудовых показателей? А) Данные бухгалтерского учета Б) Статистическая отчетность В) Маркетинговые исследования Г) Нормативные документы Д) Результаты социологических опросов персонала Е) Отзывы клиентов	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	5
5	Установите правильное соответствие между методом анализа и его применением: Метод: А) Графический метод Б) Экономико-математическое моделирование В) Факторный анализ Применение: 1) Оценка влияния различных факторов на изменение результативного показателя. 2) Визуальное представление динамики показателей. 3) Построение моделей для прогнозирования трудовых показателей. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)	А - 2; Б - 3; В - 1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	5
6	Установите правильную последовательность этапов проведения факторного анализа производительности труда: А) Отбор факторов, влияющих на производительность труда.	ВАБГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	5

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Б) Расчет влияния каждого фактора. В) Определение целей и задач анализа. Г) Анализ результатов и разработка рекомендаций. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.					
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Анализ структуры персонала позволяет выявить _____ в распределении работников по категориям и группам.	диспропорции (или несоответствия)	Задание открытого типа на дополнение	2	2	5
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие основные задачи решает анализ использования фонда рабочего времени?	(Например) Оценка полноты и эффективности использования рабочего времени, выявление причин потерь рабочего времени, разработка мер по сокращению потерь рабочего времени и повышению эффективности использования рабочего времени.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	5
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. Определите коэффициент текучести кадров, если за год было принято 50 человек, а уволено 70 человек, среднесписочная численность персонала - 500 человек. Ответ запишите с точностью до сотых.	0,14	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	5
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Какой из перечисленных факторов является наиболее важным при анализе причин текучести кадров? А) Уровень заработной платы. Б) Условия труда. В) Возможности карьерного роста.	(Например) В. Возможность карьерного роста: Сотрудники, не видящие перспектив для развития и продвижения в компании, чаще принимают решение об увольнении в поисках лучших возможностей.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	5

Тест по теме 6 "Сущность и задачи оценки персонала"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что является основной целью оценки персонала? А) Увольнение неэффективных сотрудников. Б) Определение размера заработной платы. В) Повышение эффективности работы персонала и организации в целом. Г) Создание конфликтных ситуаций в коллективе.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	6
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Что из перечисленного не относится к задачам оценки персонала? А) Определение потенциала сотрудников. Б) Выявление потребности в обучении. В) Разработка программ развития карьеры. Г) Распространение слухов о личной жизни сотрудников.	Г	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	6
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие факторы необходимо учитывать при выборе критериев оценки персонала? А) Стратегические цели организации. Б) Профессиональные компетенции, необходимые для выполнения работы. В) Личные симпатии руководителя. Г) Результаты работы сотрудника. Д) Соблюдение сотрудником дресс-кода. Е) Наличие у сотрудника вредных привычек.	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	6
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие преимущества дает компании правильно организованная система оценки персонала? А) Повышение мотивации сотрудников. Б) Оптимизация процесса принятия кадровых решений. В) Снижение затрат на обучение персонала. Г) Увеличение текучести кадров. Д)	АБД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	6

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	Улучшение климата в коллективе. Е) Увеличение времени на выполнение работы.					
5	Установите правильное соответствие между видом оценки персонала и ее целью: Вид оценки: А) Оценка результативности. Б) Оценка потенциала. В) Оценка компетенций. Цель: 1) Определение соответствия знаний и навыков сотрудника требованиям должности. 2) Выявление способностей сотрудника к дальнейшему развитию и продвижению. 3) Измерение степени достижения сотрудником поставленных целей и задач. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)	А - 3; Б - 2; В - 1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	6
6	Установите правильную последовательность этапов процесса оценки персонала: А) Сбор данных об эффективности работы. Б) Выбор методов оценки. В) Установление критериев оценки. Г) Анализ результатов оценки и обратная связь с сотрудником. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ВБАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	6
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _____ - это систематический процесс определения соответствия качеств работника требованиям должности или рабочего места.	Оценка персонала	Задание открытого типа на дополнение	2	2	6
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Назовите основные методы оценки персонала, и кратко опишите их суть.	(Например) 1. Метод анкетирования - сбор информации о сотруднике с помощью специально разработанных опросников. 2. Метод интервью - беседа с сотрудником для оценки его компетенций и потенциала. 3.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	6

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
		Метод наблюдения - оценка поведения сотрудника в процессе работы. 4. Метод тестирования - оценка знаний, навыков и личностных качеств сотрудника с помощью тестов.				
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании работает 100 сотрудников. В результате ежегодной оценки персонала 20 человек были признаны высокопотенциальными. Определите долю высокопотенциальных сотрудников в общей численности персонала. Ответ запишите с точностью до целого числа.	20	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	6
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что из перечисленного является наиболее важным фактором при проведении оценки персонала? А) Использование новейших технологий оценки. Б) Четкость и прозрачность критериев оценки. В) Привлечение к оценке внешних консультантов.	Б (Например) Четкие и понятные критерии оценки позволяют сотрудникам понимать, что от них ожидается, и как будет оцениваться их работа.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	6

Тест по теме 7 "Функции оценки персонала"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какая из перечисленных функций оценки персонала направлена на определение соответствия компетенций сотрудника требованиям занимаемой должности? А) Мотивационная функция. Б) Контролирующая	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	7

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	функция. В) Диагностическая функция. Г) Административная функция.					
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какую функцию оценки персонала можно реализовать через выявление резерва кадров? А) Информационная Б) Стимулирующая В) Функция развития Г) Функция контроля	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	7
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие функции выполняет оценка персонала с точки зрения управления человеческими ресурсами? А) Оптимизация расстановки кадров. Б) Планирование профессионального развития. В) Увеличение текучести кадров. Г) Обоснование принятия решений о продвижении или перемещении сотрудников. Д) Установление более жестких правил внутреннего распорядка. Е) Формирование позитивного имиджа работодателя.	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	7
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие из перечисленных элементов могут являться частью стимулирующей функции оценки персонала? А) Повышение заработной платы. Б) Предоставление дополнительных льгот. В) Вынесение дисциплинарного взыскания. Г) Направление на обучение и повышение квалификации. Д) Перевод на другую должность. Е) Запрет	АБГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	7

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	на карьерный рост.					
5	<p>Установите правильное соответствие между функцией оценки персонала и ее проявлением:</p> <p>Функция: А) Мотивационная функция. Б) Информационная функция. В) Контролирующая функция. Проявление: 1) Предоставление обратной связи сотруднику о его сильных и слабых сторонах. 2) Стимулирование сотрудников к достижению более высоких результатов. 3) Обеспечение соответствия деятельности персонала установленным стандартам и требованиям. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)</p>	А - 2; Б - 1; В - 3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	7
6	<p>Установите правильную последовательность этапов реализации функции планирования карьеры на основе оценки персонала: А) Разработка индивидуальных планов развития. Б) Определение карьерных целей. В) Оценка соответствия компетенций сотрудника требованиям желаемой должности. Г) Реализация планов развития и мониторинг их эффективности. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.</p>	БВАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	7
7	<p>Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. __ функция оценки персонала направлена на выявление отклонений</p>	Корректирующая (или регулирующая)	Задание открытого типа на дополнение	2	2	7

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	в работе сотрудников и принятие мер по их устранению.					
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Как оценка персонала способствует повышению эффективности системы управления персоналом в организации?	(Например) Оценка персонала позволяет выявлять сильные и слабые стороны сотрудников, определять потребность в обучении и развитии, принимать обоснованные решения о продвижении, перемещении или увольнении, мотивировать сотрудников на достижение более высоких результатов, а также формировать кадровый резерв. Все это в совокупности способствует повышению эффективности использования трудовых ресурсов и достижению стратегических целей организации.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	7
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании проведена оценка персонала, по результатам которой было выявлено, что 30% сотрудников нуждаются в повышении квалификации. Общая численность персонала составляет 200 человек. Сколько сотрудников нуждаются в повышении квалификации? Ответ запишите с точностью до целого числа.	60	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	7
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Какая из функций оценки персонала является наиболее важной для достижения стратегических целей организации? А) Мотивационная функция. Б) Информационная функция. В) Функция развития.	В (Например) Функция развития является наиболее важной, так как она направлена на повышение профессионального уровня сотрудников и подготовку их к выполнению более сложных задач, что в свою очередь способствует достижению стратегических целей организации.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	7

Тест по теме 8 "Классификация методов оценки персонала"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. К какой категории методов оценки персонала относится метод "Ассесмент-центр"? А) Методы, основанные на анализе документов. Б) Методы, основанные на наблюдении за поведением. В) Методы, основанные на результатах деятельности. Г) Методы тестирования.	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	8
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какой метод оценки персонала относится к группе методов, ориентированных на будущее? А) Метод анкетирования. Б) Метод оценки 360 градусов. В) Метод "Assessment Center". Г) Метод управления по целям (MBO).	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	8
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие характеристики присущи методам оценки, ориентированным на компетенции? А) Оцениваются только результаты работы. Б) Фокус на знаниях, умениях и навыках сотрудника. В) Акцент на поведенческих индикаторах. Г) Оценка проводится только руководителем. Д) Используются для определения потенциала сотрудника. Е) Связь с целями организации.	БВЕ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	8
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие методы оценки персонала относятся к количественным? А) Метод ранжирования. Б) Метод 360 градусов. В) Метод парного	АВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	8

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	сравнения. Г) Метод шкалирования. Д) Метод эссе. Е) Метод интервью.					
5	Установите правильное соответствие между методом оценки персонала и его описанием: Метод: А) Метод "360 градусов". Б) Метод управления по целям (МВО). В) Метод шкалирования. Описание: 1) Оценка достижения целей, согласованных между сотрудником и руководителем. 2) Оценка сотрудника различными категориями лиц (руководители, коллеги, подчиненные). 3) Оценка сотрудника по заданным критериям с использованием шкалы. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)	А - 2; Б - 1; В - 3	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	8
6	Установите правильную последовательность этапов проведения оценки персонала методом "Ассесмент-центр": А) Анализ результатов и предоставление обратной связи участникам. Б) Подготовка и проведение упражнений (деловые игры, интервью и т.д.). В) Определение целей и критериев оценки. Г) Формирование группы наблюдателей. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ВГБА	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	8
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. Метод _ предполагает сравнение каждого сотрудника с каждым другим сотрудником в группе по определенному критерию.	парного сравнения	Задание открытого типа на дополнение	2	2	8

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. В чем заключаются преимущества и недостатки использования метода "оценки 360 градусов"?	(Примерный ответ) Преимущества: получение разносторонней информации о сотруднике, повышение объективности оценки, улучшение коммуникации в коллективе, выявление потребностей в развитии. Недостатки: трудоемкость, возможность субъективности оценок, необходимость обеспечения конфиденциальности.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	8
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании планируется провести оценку персонала методом ранжирования. Необходимо оценить 8 сотрудников отдела продаж. Сколько парных сравнений необходимо выполнить, чтобы определить лидеров продаж? (Использовать формулу $n(n-1)/2$, где n - количество сотрудников). Ответ запишите с точностью до целого числа.	28	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	8
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Какой метод оценки персонала наиболее подходит для оценки потенциала сотрудника к руководящей должности? А) Метод анкетирования. Б) Метод интервью по компетенциям. В) Метод оценки результатов работы за прошедший период.	Б (Пример обоснования) Интервью по компетенциям позволяет оценить наличие у сотрудника необходимых лидерских качеств, навыков управления, принятия решений и т.д., которые важны для успешной работы на руководящей должности.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	8

Тест по теме 9 "Система оценки персонала"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	Прочитайте текст вопроса	Б	Задание закрытого	1	1	9

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	и выберите правильный ответ. Что является ключевым элементом эффективной системы оценки персонала? А) Сложность применяемых методов оценки. Б) Объективность и надежность оценок. В) Частота проведения оценок. Г) Высокая стоимость системы оценки.		типа с однозначным выбором варианта ответа			
2	Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ. Какая цель НЕ относится к целям системы оценки персонала? А) Определение соответствия компетенций сотрудника требованиям должности. Б) Повышение мотивации персонала. В) Снижение затрат на персонал. Г) Планирование карьеры сотрудников.	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	9
3	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие характеристики должна иметь эффективная система оценки персонала? А) Прозрачность. Б) Субъективность. В) Стандартизированность. Г) Гибкость. Д) Непрерывность. Е) Зависимость от личного мнения руководителя.	АВГ	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	9
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. Какие этапы могут входить в процесс внедрения системы оценки персонала? А) Определение целей оценки. Б) Выбор методов оценки. В) Разработка критериев оценки. Г) Проведение оценки только новых сотрудников. Д) Обучение персонала процедурам оценки. Е) Игнорирование результатов оценки.	АВД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	9
5	Установите правильное соответствие между компонентом системы оценки и его описанием: Компонент: А) Критерии оценки. Б) Показатели оценки. В) Шкала оценки. Описание: 1) Конкретные измеримые характеристики для оценки. 2) Стандарты,	А - 3; Б - 1; В - 2	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	9

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	используемые для сравнения результатов. 3) Параметры, по которым проводится оценка. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)					
6	Установите правильную последовательность этапов процесса оценки персонала: А) Анализ результатов оценки. Б) Сбор данных об эффективности работы сотрудника. В) Определение целей и задач оценки. Г) Предоставление обратной связи сотруднику. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ВБАГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	9
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _ - это процесс предоставления сотруднику информации о его сильных и слабых сторонах, а также рекомендаций по улучшению его работы.	Обратная связь	Задание открытого типа на дополнение	2	2	9
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие факторы могут влиять на эффективность системы оценки персонала в организации?	(Примерный ответ) Поддержка руководства, вовлеченность сотрудников, четкость и понятность критериев, адекватность методов оценки, своевременная обратная связь, связь результатов оценки с системой мотивации и обучения.	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	9
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании работает 100 сотрудников. Планируется провести оценку по 5 критериям. На каждый критерий выделяется 5 баллов. Рассчитайте максимальное количество баллов, которое может получить один сотрудник. Ответ запишите с точностью до целого числа.	25	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные задания	2	2	9

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
10	<p>Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте.</p> <p>Какую роль играет система оценки персонала в управлении талантами в организации? А) Не играет никакой роли. Б) Помогает выявлять и развивать сотрудников с высоким потенциалом. В) Используется только для увольнения неэффективных сотрудников.</p>	<p>Б (Пример обоснования)</p> <p>Система оценки персонала позволяет определить сильные стороны и области развития сотрудников, что необходимо для планирования их карьерного роста, обучения и назначения на ключевые позиции, что является важной частью управления талантами.</p>	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	9

Тест по теме 10 "Анализ эффективности текущей деловой оценки"

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
1	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Какой основной вопрос стоит при анализе эффективности деловой оценки? А) Сколько денег было потрачено на оценку? Б) Насколько оценка улучшила бизнес-результаты? В) Сколько времени заняла оценка? Г) Довольны ли сотрудники процессом оценки?</p>	Б	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	10
2	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите правильный ответ.</p> <p>Какой показатель НЕ является прямым индикатором эффективности системы оценки? А) Повышение производительности труда. Б) Снижение текучести кадров. В) Увеличение количества жалоб клиентов. Г) Улучшение вовлеченности сотрудников.</p>	В	Задание закрытого типа с однозначным выбором варианта ответа	1	1	10
3	<p>Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных</p>	АБВ	Задание закрытого типа с многозначным	1	1	10

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	ответа. Какие методы можно использовать для анализа эффективности деловой оценки? А) Анализ финансовых показателей. Б) Опросы сотрудников. В) Анализ кадровой статистики. Г) Игнорирование результатов оценки. Д) Сравнение с бенчмарками. Е) Проведение оценки ради оценки.		выбором вариантов ответа			
4	Прочитайте текст вопроса и выберите три правильных ответа. На что следует обращать внимание при анализе результатов оценки персонала? А) На распределение оценок (наличие "провалов" и "пиков"). Б) На изменения в производительности после оценки. В) На связь оценки с системой премирования. Г) На соответствие оценок субъективному мнению руководителя. Д) На готовность сотрудников к развитию. Е) На отсутствие обратной связи по результатам оценки.	АБД	Задание закрытого типа с многозначным выбором вариантов ответа	1	1	10
5	Установите правильное соответствие между показателем эффективности оценки и его определением: Показатель: А) Валидность. Б) Надежность. В) Принятие сотрудниками. Определение: 1) Степень, в которой сотрудники считают оценку справедливой и полезной. 2) Степень, в которой оценка предсказывает будущую успешность сотрудника. 3) Степень, в которой оценка дает стабильные и согласованные	А - 2; Б - 3; В - 1	Задание закрытого типа на установление соответствия	2	2	10

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	результаты. Запишите выбранные цифры под соответствующими буквами: А) Б) В)					
6	Установите правильную последовательность этапов анализа эффективности деловой оценки: А) Сбор данных (показатели эффективности, отзывы сотрудников и т.д.). Б) Интерпретация результатов и выводы. В) Определение целей анализа эффективности. Г) Разработка рекомендаций по улучшению системы оценки. Ответ запишите в виде последовательности букв слева направо начиная с первого этапа.	ВАБГ	Задание закрытого типа на установление последовательности	2	2	10
7	Прочитайте текст вопроса и дополните фразу. _ - это степень, в которой система оценки измеряет именно то, что она должна измерять, и предсказывает будущие результаты работы.	Валидность	Задание открытого типа на дополнение	2	2	10
8	Прочитайте текст вопроса и дайте развернутый ответ. Какие факторы могут снижать эффективность системы оценки персонала и как их можно преодолеть?	(Примерный ответ) Субъективность оценок (внедрение стандартизированных критериев и методов), отсутствие обратной связи (обязательное предоставление обратной связи), недостаточная связь с системой мотивации (увязка результатов оценки с премированием и продвижением), низкая вовлеченность сотрудников (разъяснение целей и выгод оценки, участие в разработке системы).	Задание открытого типа с развернутым ответом	2	2	10
9	Прочитайте текст задачи и решите ее. В компании провели оценку персонала. До	10	Задание комбинированного типа: практико-ориентированные	2	2	10

№ задания	Содержание задания и варианты ответа	Ответ на задание	Тип задания	Время выполнения задания, мин	Уровень сложности (балл)	№ Темы
	оценки средняя производительность составляла 100 единиц продукции на сотрудника, после оценки - 110 единиц. Рассчитайте процент повышения производительности. Ответ запишите с точностью до целого числа.		задания			
10	Прочитайте текст вопроса, выберите правильный ответ. Выбор ответа обоснуйте. Что важнее при оценке эффективности системы оценки: мнение руководства или мнение сотрудников? А) Мнение руководства. Б) Мнение сотрудников. В) Оба мнения важны, но в разной степени.	В (Пример обоснования) Мнение руководства важно для понимания влияния оценки на бизнес-показатели, а мнение сотрудников - для оценки справедливости, полезности и вовлеченности в процесс. Необходимо учитывать оба типа данных для всестороннего анализа.	Задание комбинированного типа с выбором одного ответа и обоснованием выбора ответа	2	2	10

Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие процессы формирования компетенций

3.1 Характеристика процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценивание знаний, умений, навыков и опыта деятельности проводятся на основе сведений, приводимых в матрице соответствия оценочных средств запланированным результатам обучения.

Цель текущего контроля успеваемости по учебным дисциплинам в семестре – проверка приобретаемых обучающимися знаний, умений, навыков в контексте формирования установленных образовательной программой компетенций в течение семестра. Текущий контроль осуществляется через систему оценки преподавателем всех видов работ обучающихся, предусмотренных рабочей программой дисциплины и учебным планом.

3.2 Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины во время занятий (текущий контроль успеваемости)

Критерии оценки тестовых заданий

Количество верных ответов:

86 – 100% - оценка «отлично» (глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, усвоивший взаимосвязь основных понятий дисциплины; способный самостоятельно приобретать новые знания и умения; способный самостоятельно использовать углубленные знания);

71 – 85% ответов – оценка «хорошо» (полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные программой задания, показывающий систематический характер знаний по дисциплине и способный к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшего обучения в вузе и в будущей профессиональной деятельности);

50 - 70% ответов – оценка «удовлетворительно» (обнаруживший знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения, выполняющего задания, предусмотренные программой, допустившим неточности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения);

менее 50% ответов – оценка «неудовлетворительно» (имеющему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий)

3.3. Критерии и шкала оценивания результатов изучения дисциплины на промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация результатов изучения дисциплины проводится в виде зачета.

Основанием для определения оценки на зачете служит уровень освоения обучающимся материала и формирования компетенция, предусмотренных учебным планом.

Успеваемость на зачете определяется оценками: зачтено; не зачтено.

Оценка	Критерии оценивания	Балльно-рейтинговая оценка
«Зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины на 51-100 % и показал хорошие знания изученного учебного материала, логично и последовательно изложил и полностью раскрыл смысл предлагаемого вопроса; продемонстрировал умение применить	51-100

	теоретические знания для решения практической задачи; выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	
«Не зачтено»	Обучающийся освоил компетенции дисциплины менее чем на 51% и при ответе на предлагаемый вопрос выявились существенные пробелы в знаниях учебного материала, неумение с помощью преподавателя получить правильное решение практической задачи; не в полном объеме выполнил все контрольные задания, предусмотренные рабочей программой дисциплины	0- 50