

ИНСТИТУТ ЗАКОНОВЕДЕНИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ВПА

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА, УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ

МЕТОДИЧЕСКИЕ И ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
по дисциплине
«МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА»

Направление подготовки: «Управление персоналом»
(квалификация (степень): «бакалавр»)

СОДЕРЖАНИЕ

Тематические планы.....	3
Планы семинарских занятий.....	5
Задания для самостоятельной работы.....	13
Методические рекомендации по выполнению контрольной работы, включая перечень тем.....	16
Перечень вопросов к экзамену.....	20

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
 по дисциплине «Методы оценки персонала»
 для студентов очной формы обучения
 по направлению Управление персоналом

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семинар. занятия	Практич. занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	16	6	2	4	-	Семинар-конференция	10	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
2	Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	22	10	2	4	4	Кейс-стади «Оценка персонала предприятия»	12	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
3	Тема 3. Современные технологии рекрутмента	18	8	2	2	4	Дискуссия по мет-ке «Обсуждение вполголоса»	10	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
4	Тема 4. Методы оценки при найме персонала	18	10	4	2	4	Кейс-стади «Оценка и аттестация персонала»	8	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
5	Тема 5. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	18	8	4	2	2	Дискуссия по мет-ке «Эстафета»	10	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
6	Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	16	6	2	2	2	Деловая игра «Аттестация молодого специалиста»	10	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
7	Контрольная работа								
8	Экзамен								
	Всего	108	48	16	16	16		60	

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН
по дисциплине «Методы оценки персонала»
для студентов заочной формы обучения
по направлению Управление персоналом

№ п/п	Наименование разделов и тем	Всего	Количество аудиторных часов					Самостоятельная работа	Формируемые компетенции
			Всего ауд. час.	Количество часов по видам занятий					
				лекции	Семинар. занятия	Практич. занятия	Интерактив		
1	Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом	17	2	1	1	-		15	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
2	Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов	17	2	1	1		Кейс-стади «Оценка персонала предприятия»	15	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
3	Тема 3. Современные технологии рекрутмента	20	2	1	-	1	Дискуссия по мет-ке «Обсуждение вполголоса»	18	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
4	Тема 4. Методы оценки при найме персонала	20	1		-	1	Кейс-стади «Оценка и аттестация персонала»	19	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
5	Тема 5. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации	17	2	1	1	-		15	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
6	Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала	17	1		1	-		16	ОПК-9, ПК-3, ПК-7, ПК-20
7	Контрольная работа								
8	Экзамен								
	Всего	108	14	4	4	2		98	

ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА»

Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52562.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Дополнительная литература

1. Шевченко Т.В. Нестандартные методы оценки персонала [Электронный ресурс]/ Т.В. Шевченко— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 108 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/848.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2012.— 100 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/855.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Ю.А. Петрова, Е.Б. Спиридонова— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2013.— 105 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19211.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Захарова Т.И. Оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Т.И. Захарова, Д.Е. Стюрина— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2011.— 168 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/11053.html>.— ЭБС «IPRbooks»

5. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 391 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/15464.html>.— ЭБС «IPRbooks»

6. Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников. Оформление трудовых отношений, подбор и оценка персонала [Электронный ресурс]/ Г.А. Корнийчук, С.В. Козинцева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2011.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/1559.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс]: повышение эффективности и снижение затрат/ С. Иванова— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 129 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48443.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Калюгина С.Н. Маркетинг персонала [Электронный ресурс]: практикум/ С.Н. Калюгина, И.П. Савченко, О.А. Мухорьянова— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016.— 127 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66048.html>.— ЭБС «IPRbooks»

9. Глик Д.И. Подбор торгового персонала [Электронный ресурс]/ Д.И. Глик— Электрон. текстовые данные.— М.: Альфа-Пресс, 2007.— 145 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/932.html>.— ЭБС «IPRbooks»

Рекомендуемые периодические издания:

1. Бизнес журнал
2. Новый Бизнес
3. Деловая Тула
4. Деловые Вести

Тема 1. Оценка персонала как элемент системы управления персоналом

Вопросы:

1. Цели осуществления оценки персонала.
2. Взаимосвязь этапов процедуры оценки.
3. Классификация критериев оценки.
4. Классификация видов и методов оценки.
5. Назначение, виды и критерии аттестации.
6. Субъекты и порядок проведения аттестации.

Дополнительная литература

1. Льгова К.Н. Как построить систему оценки персонала, мотивирующую сотрудников/ К.Н. Льгова // Мотивация и оплата труда. - 2010. -№02(22). - С. 140-146.
2. Поляков В.А. Эффективная технология подбора персонала с оценкой кандидатов по компетенциям и выдачей структурированных заключений/ В.А. Поляков // Управление человеческим потенциалом. - 2010. -№01(21). - С. 40-49.
3. Симоненко С. Наш подход к Центрам оценки /С. Симоненко //Управление персоналом. - 2009. -№16(218). - С. 47-49.
4. Хруцкий В.Е. Оценка персонала. Критика теории и практики применения системы сбалансированных показателей /В.Е. Хруцкий, Р.А. Толмачев. – М.: Финансы и статистика, 2007. – 224с.

Тема 2. Маркетинговый подход к организации оценки кандидатов

Вопросы:

1. Сущность, принципы и направления маркетинга персонала.
2. Качественная и количественная потребность в персонале.
3. Определение требований к персоналу организации, должности и рабочему месту.
4. Построение модели компетенций для сотрудников организации.

Дополнительная литература

1. Якимова З.В. Оценка компетенций: профессиональная среда и вуз./ З.В. Якимова, В.И. Николаева // Высшее образование в России, № 12, 2012, С. 13-22
2. WebАссесмент – интерактивная оценка компетенций онлайн. - Режим доступа: <http://www.smart-edu.com/stati-e-learning/webassesment-ecopsy.html>
3. Стрыгина В. Профиль должности и оценка кандидатов на должность/В. Стрыгина // Управление персоналом. - 2009. -№21(223). - С. 70-75.

Тема 3. Современные технологии рекрутмента

Вопросы:

1. Сравнительный анализ подходов к подбору персонала.
2. Внутренние и внешние источники привлечения персонала.
3. Преимущества и недостатки различных технологии поиска и подбора персонала: рекрутмент, аутсорсинг, Screening, Head hunting, Executive Search, абонентский сервис, Cross-country Search, Selection, Graduate Recruitment.

Дополнительная литература

1. Даринская В.М., Чаплыгин И.Н. Оценка и развитие персонала методом «Ассесмент-центр». – СПб: Изд-во «Речь», 2008. – 224 с.
2. Демин Ю.М. Ассесмент персонала: как объективно оценить деловые качества сотрудника и соискателя за 15 минут/ Ю.М. Демин. –СПб.: Питер, 2008. – 272 с.
3. Могилевкин Е.А. Организация системы деловой оценки персонала в компании на основе современных технологий/ Е.А. Могилевкин, А.С. Новгородов //Управление человеческим потенциалом. - 2009. - №01(17). - С.54-65.
4. Пигин В.А. Оценка качества персонала с помощью IT-технологий / В.А. Пигин // Управление человеческим потенциалом. - 2012. - №01(29). - С.64-72.

Тема 4. Методы оценки при найме персонала

Вопросы:

1. Гуманитарный, инженерный и эмпирический подходы к оценке персонала.
2. Сущность и классификация личностных опросников.
3. Назначение и виды тестов способностей.
4. Особенности качественных методов оценки .

5. Правила постановки вопросов в рамках технологии оценки персонала.
6. Критерии оценки резюме кандидатов.
7. Учет невербальных средств коммуникации при построении общей оценки.

Дополнительная литература

1. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью: универсальное руководство. – М: Альпина Паблишер, 2013. – 155 с.
2. Могилевкин Е.А. Нестандартные методы деловой оценки персонала/ Е.А.Могилевкин, А.С. Новгородов, В.Э. Хван //Управление человеческим потенциалом. - 2011. - №02(26). - С.128-134.
3. Реймаров Г.А. Комплексная оценка персонала /Г. Реймаров, В. Ионов, Н. Соловьев // Управление персоналом. - 2008. -№5(183). - С. 44-46.
4. Тибилова Т.М. Комплексная оценка персонала как инструмент достижения целей организации/ Т.М. Тибилова //Управление развитием персонала - 2009. - №02(18). - С.114-119.
5. Усович К.И. Старые и новые методы оценки человеческого потенциала/ К.И. Усович // Управление развитием персонала - 2008. - №01(13). - С.24-31.

Тема 5. Оценка персонала как инструмент кадровой политики организации

Вопросы:

1. Сущность и параметры организационно-кадрового аудита.
2. Характеристика этапов проведения кадрового аудита.
3. Цели, концепции и виды обучения персонала организации.
4. Общее и профессиональное развитие персонала.
5. Принципы формирования, источники и этапы функционирования кадрового резерва.

Дополнительная литература

1. Григорьева И.С. Оценка персонала для управленческого резерва/ И.С. Григорьева //Управление человеческим потенциалом. - 2009. - №01(17). - С.72-77.
2. Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. — М.: Инфра-М, 2012. — 255 с.
3. Лакеева К.В. Оценка сотрудников в системе процесса управления персоналом: взаимосвязь и взаимовлияние/ К.В. Лакеева, Е.В. Бочарникова // Управление человеческим потенциалом. - 2009. - №01(17). - С.8-16.
4. Мансуров Е.Р. Как оценить лояльность персонала/Е.Р. Мансуров //Управление человеческим потенциалом. - 2008. - №03(15). - С.190-197.
5. Соколова Е.А. Внедрение системы оценки в организации: как подготовить персонала / Е.А. Соколова //Управление развитием персонала - 2007. - №02(10). - С.164-171.

Тема 6. Роль оценки персонала в управлении развитием персонала

Вопросы:

1. Взаимосвязь социально-психологического климата в трудовом коллективе и оценки сотрудников.
2. Виды и элементы корпоративной культуры.
3. Методы и критерии оценки уровня развития корпоративной культуры.
4. Характеристика организации с позиции ее социального развития.

Дополнительная литература

1. Даринская В.М., Чаплыгин И.Н. Оценка и развитие персонала методом «Ассесмент-центр». – СПб: Изд-во «Речь», 2008. – 224 с.
2. Жердева О. Идеальный сотрудник существует только в воображении руководителей? /О. Жердева //Управление персоналом. - 2012. -№22(296). - С. 14-17.

3. Колкунова Т.Ю. Центр оценки: основные принципы и стандарты/ Т.Ю. Колкунова // Управление развитием персонала. - 2005. -№4. - С. 16-22.
4. Мамонова И.Ф. Оценка персонала как инструмент развития сотрудников/ И.Ф.Мамонова //Управление человеческим потенциалом. - 2009. - №01(17). - С.40-46.

Критерии оценивания выступления студентов на семинарском занятии

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выступление студентов на семинарском занятии ¹	Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися. Оценочное средство, позволяющее включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины студент аргументировано высказывает свою точку зрения, отвечает на вопросы, не выдвигает новых идей, действует в рамках известной парадигмы	студент сопоставляет факты, события, явления, выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, определяет ключевые пункты студент аргументировано высказывает свою точку зрения, задает вопросы и отвечает на вопросы, способен выдвинуть несколько стандартных путей решения обсуждаемой проблемы	владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, предлагает новые пути, зачастую выходящие за рамки стандартов, решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу студент активно участвует в обсуждении, аргументирует свои высказывания, формулирует проблемы, выдвигает нестандартные пути решения

¹ Комплексное оценочное средство, включающее в себя элементы коллоквиума и круглого стола, диспутов, дебатов

Задания для самостоятельной работы студентов по дисциплине «МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА»

«АТТЕСТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА»

Дайте ответ на каждый из 33 предложенных вопросов. Все вопросы подразделяются на 5 групп с максимальным числом баллов в каждой группе - 20, итого 100. Каждый вопрос - это утверждение о человеке, оцениваемое некоторым числом баллов (максимальное - указано в скобках). На основе этого числа вы ставите свой балл в пределах от 0 до этого числа (как считаете нужным).

Опросник

Коммуникационные навыки:

- пишет так, что каждый может понять (3,9);
- написанные им работы редко требуют переделки (3,6);
- его выступления всегда тщательно обдуманы (2,8);
- рабочие записи всегда правильны и точны (2,7);
- умеет всегда подчеркивать основное, не утопает в подробностях (2,5);
- умеет обсуждать результаты своей работы сжато, ясно, исчерпывающе (2,3);
- умеет давать объяснения (2,2).

Взаимоотношение:

- терпелив с теми, кто обладает меньшими знаниями, чем он (4,5);
- хорошо ладит со всеми типами людей (4,4);
- уважает суждения и способности других людей (3,9);
- готов принять совет (3,6);
- прислушивается к чужой точке зрения (3,6).

Мотивация:

- готов работать сверх положенного, когда в этом есть необходимость (4,6);
- отдает все силы и способности решению поставленной перед ним задачи (3,7);
- если выдается свободное время, активно ищет работу (3,1);
- часто выполняет работу «сверх нормы» (3,1);
- не бросает работу, пока она не сделана (2,8);
- стремится выполнить задание полностью, без недоделок (2,7).

Специальные навыки:

- предпочитает вести подопечных, а не понукать их (3,6);

- умеет организовывать работу других (3,6);
- тратит время на чтение специальной литературы (3,1);
- требует серьезных доказательств, прежде чем соглашается с предложением (2,9);
- умеет применять на практике свои теоретические познания (2,4);
- умеет найти какой-либо путь для решения имеющейся проблемы (2,4);
- - умеет разбить сложную проблему на сравнительно простые части (2,0).

Самостоятельность:

- не выбивается из колеи при неожиданностях в работе (3,8);
- не выводится из душевного равновесия такими факторами, как рабочая перегрузка, жесткие сроки и т.д. (3,8);
- не избегает решений и не колеблется при их принятии (2,5);
- решает проблемы сам, не просит об этом других (2,2);
- замечания и несерьезные упреки переносит легко (2,2);
- не боится задавать вопросы (2,1);
- опирается на свое собственное суждение там, где это возможно и разумно (1,9);
- готов признать ошибку, если в самом деле допустил ее (1,5).

Подведение итогов:

Просуммируйте полученное количество баллов по группам и найдите общую сумму. Количество набранных баллов и их сопоставление с мнением группы позволяет судить об основных качествах студента. Сравните результаты: найдите средние значения результатов по группам качеств и среднее значение общей суммы среди членов группы и соотнесите их с результатами аттестуемого.

Оценивание самостоятельной работы осуществляется путем проверки записей в рабочих тетрадях с использованием следующих критериев, которые приведены в приложении 1

Критерии оценки самостоятельной работы

Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Уровни освоения компетенции		
		пороговый («удовлетворительно»)	продвинутый («хорошо»)	высокий («отлично»)
Выполнение заданий	Дидактический комплекс, предназначенный для самостоятельной работы обучающихся и позволяющий <u>оценивать уровень усвоения ими учебного материала</u>	студент воспроизводит термины и основные понятия, их определения, объясняет события и явления на основе имеющихся знаний, владеет методологией учебной дисциплины	студент сопоставляет факты, события, явления выявляет взаимосвязь между ними на основе имеющихся теоретических знаний и практических умений, умеет выделять главное и второстепенное	студент владеет системным подходом объяснения происходящих событий и явлений, разрабатывает новые пути решения поставленных задач, оценивает полученные результаты, свою работу

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы, включая перечень тем по дисциплине «МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА»

Методические рекомендации по выполнению контрольной работы

Контрольная работа – самостоятельное, творческое исследование научно-практического характера, позволяющее судить о приобретённых студентом знаниях и умении применять их на практике. При её выполнении, студент должен проявить знание теоретического материала, специальной литературы, нормативно-правовых актов, исследовательский и научный подход к рассматриваемой проблеме, умение анализировать, делать обобщения и выводы.

Контрольная работа должна базироваться на теоретических и методических положениях науки. В ней должна быть проведена хотя бы одна, пусть самая простая, но самостоятельная идея, а также предложения автора по более эффективному решению данного вопроса по сравнению с существующим положением.

1. Цели и задачи контрольной работы

Контрольная работа состоит из развернутого ответа на теоретический вопрос. До подготовки ответа на вопрос необходимо изучить учебный материал и уяснить задание.

Ответ на теоретический вопрос предполагает изложение его сущности, дополненное, по мере необходимости, графиками, формулами и таблицами. Если есть необходимый материал, то можно показать особенности данного явления или процесса в российской экономике. Для более полного понимания и изложения вопроса воспользуйтесь рекомендованной литературой.

2. Требования к оформлению контрольной работы

Выполненная контрольная работа должна быть определенным образом оформлена. В работе должны быть заполнен титульный лист, представлены план работы, основная часть и список литературы.

Работа выполняется на компьютере. Набор текста осуществляется шрифтом Times New Roman, кеглем 14, межстрочный интервал – полуторный.

Работа включает в себя:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- теоретическую часть, содержащую параграфы и подразделы;
- заключение;
- список литературы;
- приложения.

Во **введении** необходимо раскрыть актуальность и место исследуемой темы в структуре учебной дисциплины, состояние вопроса в научной и учебной литературе, определить цель и задачи работы.

Теоретическая часть контрольной работы выполняется в виде письменного ответа на выбранную тему. Изложение материала необходимо обосновать положениями законодательных актов, нормативных и инструктивных материалов. В теоретической части дается общая характеристика темы. Тема может детализироваться отдельными подразделами, приводятся практические примеры и заполненные бланки документов. Объем теоретической части 15 - 17 страниц печатного текста формата А4.

В **заключении** проводится анализ теоретических и практических результатов проделанной работы, делаются выводы о значимости и практической важности выполненной работы для студента.

В **списке литературы** приводится в алфавитном порядке список нормативных документов, учебных, научных и других источников, использованных студентом при выполнении контрольной работы, который должен содержать не менее пяти источников. Ссылки на литературу приводятся в тексте в квадратных скобках. *Например:* В работе [3] приведены основные элементы организации труда.

3. Задания для контрольной работы

Структура задания представлена теоретическим вопросом и практической частью, которая предполагает описание и анализ примера студентом в соответствии с вариантом.

Теоретическая часть

1. Определите специфику понятий «Методы оценки персонала» («деловая Методы оценки персонала»), «оценка трудовых ресурсов», «оценка трудовой деятельности».

2. Объясните, чем эффективность деятельности персонала отличается от результативности.

3. Дайте характеристику проблем при оценке эффективности деятельности персонала.

4. Перечислите специфические профессиональные требования к работникам службы управления персоналом при оценке персонала в связи с основными целями оценки персонала.

5. Объясните причины возникновения основных проблем оценки персонала.

6. Сформулируйте не менее пяти специфических требований при оценке претендентов на вакантное место.

7. Объясните значение оценки уровня профессионализма для разработки дифференцированной профессиограммы.

8. Дайте анализ зависимости оценки мотивации персонала от этапа развития профессиональной карьеры.

9. Определите специфику оценки при приеме новых сотрудников, при ротации и при повышении в должности.

10. Перечислите основные методы оценки кандидатов на вакантное место и дайте их краткую характеристику.

11. Назовите критерии социально-психологической адаптации личности к новому месту работы и проанализируйте их с точки зрения результативности и эффективности деятельности.

12. Перечислите основные методы оценки уровня социально-психологической адаптации и дайте их краткую характеристику.

13. Охарактеризуйте основные цели и задачи оценки персонала в отличие от аттестации персонала.

14. Сформулируйте требования к процедуре оценки результативности труда работников.

15. Перечислите основные методы оценки результативности деятельности персонала и дайте их краткую характеристику.

16. Охарактеризуйте основные показатели, по которым проводится оценка (самооценка) удовлетворенности сотрудников организации трудом.

17. Перечислите основные методы оценки удовлетворенности трудом и дайте их краткую характеристику.

18. Сформулируйте не менее трех целей формирования кадрового резерва и дайте их полную характеристику.

19. Составьте структуру оценки личностных качеств руководителя на основе профессиограммы.

20. Перечислите основные методы оценки личностных качеств сотрудников и дайте их краткую характеристику.

21. Дайте характеристику основных целей функционирования Центра оценки персонала.

22. Объясните сущность различий независимой профессиональной аттестации и внутренней системы аттестации.

23. Назовите основные этапы в процедуре корпоративной системы критериев оценки персонала и объясните их назначение.

24. Перечислите основные группы методов Ассесмент-центра и дайте их краткую характеристику.

25. Определите специфику кадрового аудита в отличие от оценки персонала и назовите основные направления деятельности по кадровому аудиту.

Практическая часть

1. Наблюдение как метод оценки уровня профессионализма (по М.А. Дмитриевой и Е.В. Дворцовой).

2. Особенности использования опросников типа «Листа Лимпана».

3. Экспертная оценка профессионально важных качеств (по М.А. Дмитриевой).

4. Опросник для изучения ведущих мотивов профессиональной деятельности (по Л.А. Верещагиной).
5. «Ориентировочная анкета» В. Смейкал и М. Кучера для определения профессиональной направленности личности работника.
6. Оценка уровня мотивации достижения успеха на основе опросника А. Мехрабиана.
7. Оценка мотивов, оказывающих влияние на трудовой поведение (по Н.Г. Гришиной).
8. Опросник для оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия (по Р.Х. Исмаилову).
9. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (по А.Г. Маклакову).
10. Опросник для оценки уровня психологической и физиологической профессиональной дезадаптации для рабочих (по О.Н. Родиной).
11. Опросник А. Мехрабиана для оценки уровня мотивации достижения успеха (избежание неудач).
12. Опросники А. Мехрабиана для оценки мотивации аффилиации.
13. Тест-опросник «Диагностика особенностей самоорганизации» А.Д. Ишкова.
14. Тест-опросник «Стили деятельности» А.Д. Ишкова и Н.Г. Милорадовой (на основе опросника П. Хони и А. Мэмфорда).
15. Тест-опросник «Смысловые базовые установки» А.Д. Ишкова и Н.Г. Милорадовой (адаптированный вариант опросника Д.Бернса «Шкала дисфункциональности»).
16. Опросники для оценки склонности к риску (по Г. Шуберту) и выраженности стремления к самозащите (по Т. Элерсу).
17. Опросник Дж. Холланда для определения типа личности.
18. Тест «Удовлетворенность работой» (по В.А. Розановой).
19. Метод парных сравнений «Оценка степени удовлетворенности работой» по М.А. Литвинцевой.
20. Оценка уровня самоактуализации по Л.Я. Гозману и М.В. Крозу.
21. Опросник «Психическое выгорание» по Н.Е. Водопьяновой и Е.С. Старченковой.
22. Методика оценки стиля руководства по Р. Блейку и Дж. Мутону.
23. Тест-опросник «Способы разрешения конфликтных ситуаций» К. Томаса (адаптация Н.В. Гришиной).
24. Методика структурированного интервью по С.Д. Положенцеву и Д.А. Рудневу.
25. Опросник «Оценка привлекательности корпоративной культуры» по В.М. Снеткову.

Перечень вопросов для подготовки к экзамену по дисциплине «МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ПЕРСОНАЛА»

1. Значение оценки персонала для организации и для профессионального развития личности.
2. Организация и технология процесса оценки персонала при найме, отборе и приеме персонала.
3. Организация и технология процесса оценки персонала при развитии персонала.
4. Основные требования к процедуре оценки персонала.
5. Основные этапы создания Центра оценки персонала как подразделения службы управления персоналом.
6. Особенности анализа результатов психограммы.
7. Особенности индивидуальной оценки руководителей.
8. Особенности количественной оценки элементов профессиональной деятельности.
9. Особенности описательных характеристик деятельности на основе оценочных шкал.
10. Особенности оценки компетентности (профессионализма).
11. Особенности оценки личностных качеств.
12. Особенности оценки потенциала персонала.
13. Особенности оценки профессиональной мотивации.
14. Особенности оценки профессиональной самооценки.
15. Особенности оценки трудовой деятельности.
16. Особенности оценки персонала в зависимости от уровня развития организации.
17. Особенности оценки персонала в системах менеджмента качества.
18. Особенности оценки персонала как компонента оценки производительности труда.
19. Особенности оценки профессионально важных качеств.
20. Особенности оценки профессионального поведения.
21. Особенности оценки системы внутренних коммуникаций.
22. Особенности оценки социально-психологического климата в коллективе.
23. Особенности оценки сформированности команды.
24. Особенности оценки уровня корпоративной культуры.
25. Особенности оценки уровня социально-психологической адаптации работника предприятия.
26. Особенности оценки эффективности работы сотрудников.
27. Особенности проведения кадрового аудита.
28. Особенности соотношения оценки персонала и диагностических методов, оценки персонала и анализа трудовой деятельности.
29. Проблемы и сложности оценки персонала.

30. Программы оценки персонала на разных этапах жизненного цикла персонала и предприятия.
31. Проектирование процедуры экспертной оценки персонала предприятия.
32. Процедура разработки корпоративной системы критериев оценки персонала и внутренней системы аттестации.
33. Современные формы оценки персонала.
34. Соотношение оценки и диагностики, оценки и анализа.
35. Специфика анкетирования в рамках процедуры оценки персонала.
36. Специфика использования биографических тестов в рамках процедуры оценки персонала.
37. Специфика использования интервью в рамках процедуры оценки персонала.
38. Специфика использования личностных тестов в рамках процедуры оценки персонала.
39. Специфика использования методов определения уровня самооценки.
40. Специфика использования общих тестов способностей.
41. Специфика использования тестов на профпригодность.
42. Специфика метода сравнения по парам в рамках процедуры оценки персонала.
43. Специфика оценки по решающим ситуациям в рамках процедуры оценки персонала.
44. Специфика понятий «Методы оценки персонала», «оценка человеческих ресурсов», «оценка трудовой деятельности», «кадровый аудит».
45. Специфика рейтинговой оценки в рамках процедуры оценки персонала.
46. Специфика функций ассессмент-центра.
47. Специфика функций Центра развития персонала.
48. Сущность методов оценки персонала.
49. Типология видов оценки персонала и трудовой деятельности.
50. Требования компетентностного подхода к оценке персонала.

*Методические и иные материалы по дисциплине «Методы оценки персонала» утверждены на заседании кафедры менеджмента, управления персоналом и экономики (секции управления персоналом) 24 августа 2017 г.
(Протокол заседания кафедры № 1).*