



**Федеральное агентство морского и речного транспорта
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**Воронежский филиал
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Государственный университет морского и речного флота
имени адмирала С.О. Макарова»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ
АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
Б1.В.ДВ.1.1 «Оценка персонала»
(Приложение к рабочей программе дисциплины)**

Уровень образования:	Высшее образование – бакалавриат	
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль):	Управление предприятием и человеческими ресурсами	
Вид профессиональной деятельности:	Организационно-управленческая деятельность; информационно-аналитическая деятельность; предпринимательская деятельность	
Язык обучения:	Русский	
Кафедра:	прикладных экономических наук	
Форма обучения:	Очная	Заочная
Курс:	-	3
Составитель:	Белянцева О.М.	

СОДЕРЖАНИЕ

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ	3
1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины	3
1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся	3
1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания	4
2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ	4
2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля	4
2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины	9
3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	11
3.1 Теоретические вопросы для проведения зачета	11
3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов зачете	12

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

1.1 Перечень компетенций и этапы их формирования в процессе освоения дисциплины

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

ПК-1	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – понятие критериев оценки; – группы, виды и уровни критериев оценки деятельности персонала; – процесс разработки критериев оценки деятельности персонала; – требования, предъявляемые к разработанным критериям; – методы оценки деятельности персонала
		<p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ориентироваться в специфической терминологии и самостоятельно работать с учебной литературой; – анализировать практические примеры оценки деятельности в организациях с формирования своего мнения о промахах и успехах внедрения; – делать самостоятельные выводы по проблемам изучаемой дисциплины.
		<p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыками разработки критериев оценки; – навыками применения изученных методов оценки; – навыками применения методов оценки для разработки эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.

1.2 Паспорт фонда оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся

№ п/п	Контролируемые темы дисциплины (модуля)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
2	Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
3	Тема 3. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
4	Тема 4. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
5	Тема 5. Требования, предъявляемые к разработанным критериям	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет

6	Тема 6. Методы оценки деятельности персонала.	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет
7	Тема 7. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации	ПК-1	Дискуссия, итоговый тест, зачет

1.3 Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания

Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня
Пороговый (базовый) уровень (Оценка «3», Зачтено) (обязательный по отношению ко всем выпускникам к моменту завершения ими обучения по ОПОП)	Обучающийся знаком с характером сбора и анализа исходных данных, необходимых для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности
Повышенный (продвинутый) уровень (Оценка «4», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по одному или нескольким существенным признакам)	Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности
Высокий (превосходный) уровень (Оценка «5», Зачтено) (превосходит пороговый (базовый) уровень по всем существенным признакам, предполагает максимально возможную выраженность компетенции)	Обучающийся обладает способностью собрать и проанализировать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов в профессиональной и социальной деятельности в типовых ситуациях и в ситуациях повышенной сложности, а также в нестандартных и непредвиденных ситуациях, создавая при этом новые правила и алгоритмы действий.

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Задания для самостоятельной работы и средства текущего контроля

Тема 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации

Темы дискуссии:

1. Изменение взглядов на управление и оценку персонала в отечественной и зарубежной практике кадрового менеджмента.
2. Технократический и гуманистический подход к управлению персоналом. Преимущества и ограничения каждого из подходов.

Тема 2. Группы критериев оценки деятельности персонала

Темы дискуссии:

1. Определение системы показателей оценки персонала.
2. Выбор критериев оценки персонала.

Тема 3. Виды и уровни критериев оценки деятельности персонала

Темы дискуссии:

1. Должностная инструкция, как основа определения соответствия критерию работы сотрудника.

Тема 4. Процесс разработки критериев оценки деятельности персонала

Темы дискуссии:

1. Как составить «словарь» принятых в организации терминов при письменном описании критериев оценки деятельности персонала.

Тема 5. Требования, предъявляемые к разработанным критериям

Темы дискуссии:

1. Параметры, учитываемые при разработке критериев оценки деятельности персонала.

Тема 6. Методы оценки деятельности персонала

Темы дискуссии:

1. Основные подходы к оценке деятельности персонала
2. Классификация методов оценки деятельности персонала
3. Метод экспертных оценок.

Тема 7. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации

Темы дискуссии:

1. Применение методики оценки деятельности персонала на практике.

Итоговый тест

1. Ассесмент-центр это:

- а) местоположение;
- б) мероприятие;
- в) название по имени учёного

2. Включают ли ассесмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?

- а) да;
- б) нет

3. Личностные опросники оценивают:

- а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;
- б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
- в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

4. В постановке целей участвуют:

- а) работник и руководитель;
- б) работник, руководитель и эксперт;

в) работник, руководитель и специалист службы персонала

5. Ассесмент-центры – это комплексные диагностические методы. Комплексность диагностических методов означает:

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

6. При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:

- а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;
- б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы

7. Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?

- а) объективный, субъективный;
- б) интегральный, простой;
- в) количественный, качественный.

Раскройте сущность выбранных подходов _____

8. Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ _____

9. Если при разработке критериев использовался профессиональный язык будут ли они отвечать показателю - надёжность?

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ _____

10. Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?

- а) да;
- б) нет.

Поясните ответ _____

11. Существует ли взаимосвязь между оценкой деятельности персонала и стратегией организации:

- а) да;
- б) нет

12. Несёт ли оценка деятельности персонала цель развития:

- а) да;
- б) нет

13. Процесс оценки позволяет выявить и устранить узкие места в работе:

- а) специалиста;
- б) подразделения;
- в) организации;
- г) специалиста, подразделения, организации.

14. Может ли оценка деятельности персонала стать причиной конфликтов в организации:

- а) да;
- б) нет

15. Выберите из нижеперечисленных пунктов то, что не связано с оценкой деятельности персонала:

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

16. Оцениваются ли топ-менеджеры в организации:

- а) да;
- б) нет;

17. Комплексная оценка деятельности это:

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

18. Кто не может выступать в роли оценщиков:

- а) подчинённые;
- б) коллеги;
- в) государственные организации;
- г) регистрирующие органы;
- д) общественные организации.

19. Может ли сам оцениваемый внести предложения по совершенствованию системы оценки?

- а) да;
- б) нет

20. Если в организации стратегические цели выполняются на 93%, а плановые показатели на квартал выполняются на 100% и существует высокая мотивация нужно ли вводить систему оценки?

- а) да;
- б) нет

21. Владение программой 1С - это:

- а) общеорганизационный (корпоративный) критерий;
- б) специализированный критерий

22. Текучесть персонала - это:

- а) количественный критерий;
- б) качественный критерий

23. Экспертная оценка - это:

- а) объективный критерий;
- б) субъективный критерий

24. Эффективное межфункциональное взаимодействие – это:

- а) интегральный критерий;
- б) простой критерий

25. Можно ли для оценки использовать сразу несколько видов критериев?

- а) да;
- б) нет

26. Критерии оценки определяют:

а) каким образом должна выполняться каждая функция;

б) перечень основных функций и задач

27. Для каких критериев применяют множественные методы оценки?

а) знания;

б) навыки;

в) компетенции

28. В каком случае разработанные критерии понимаются и принимаются работниками?

а) при разработке критериев совместно с работниками;

б) при разработке критериев совместно с руководителями;

в) при разработке критериев совместно со специалистами службы персонала;

г) при разработке критериев совместно с топ-менеджментом;

д) при разработке критериев совместно с работниками,

руководителями, со специалистами службы персонала;

е) при разработке критериев совместно с работниками, руководителями, со специалистами службы персонала, с топ-менеджментом

29. «Словарь» терминов предназначен:

а) для единого понимания критериев оценки;

б) для понимания терминов новыми работниками;

в) для понимания терминов клиентами;

г) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками;

д) для единого понимания критериев оценки, терминов новыми работниками, клиен-

тами

30. Можно ли без должностных инструкций разработать критерии оценки?

а) да;

б) нет

31. Можно ли без организационно-управленческой структуры разработать кри-

терии оценки?

а) да;

б) нет

32. Обязательно ли привлечение топ-менеджмента для разработки компетен-

ций?

а) да;

б) нет

33. При выработке критериев следует придерживаться определенных правил:

а) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и объективные показатели работы;

б) критерии должны учитывать не только экспертную оценку руководителей, но и их стаж работы

34. Какие подходы можно выделить для повышения эффективности критериев оценки?

а) объективный, субъективный;

б) интегральный, простой;

в) количественный, качественный

35. Нужно ли с течением времени перерабатывать критерии оценки?

а) да;

б) нет

36. Если при разработке критериев использовался профессиональный язык буд-дут ли они отвечать показателю - надёжность?

а) да;

б) нет

37. Если при оценке используются только качественные критерии, будут ли результаты оценки корректны?

- а) да;
- б) нет

38. Ассесмент-центр

- это: а) местоположение;
б) мероприятие;
в) название по имени учёного

39. Включают ли ассесмент-центры методики, которые используются при оценке знаний?

- а) да;
- б) нет

40. Личностные опросники оценивают:

- а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;
- б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
- в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

41. В постановке целей участвуют:

- а) работник и руководитель;
- б) работник, руководитель и эксперт;
- в) работник, руководитель и специалист службы персонала

42. Ассесмент-центры – это комплексные диагностические методы.

Комплексность диагностических методов означает:

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

43. Можно ли ключевые показатели эффективности (KPI) применять для оценки работы всей компании?

- а) да;
- б) нет

44. Можно ли с помощью системы KPI контролировать выполняемую работу?

- а) да;
- б) нет

45. Поставленные цели (KPI) должны быть:

- а) лёгкими;
- б) достаточно сложными

46. Можно ли оценить компетентность руководителя по поставленным целям (KPI) его подчинённым?

- а) да;
- б) нет

47. Перед работником должны быть поставлены KPI:

- а) в форме одной цели;
- б) в форме нескольких целей

2.2 Критерии оценки качества освоения дисциплины

Качество освоения дисциплины оценивается по степени успешности результатов прохождения тестирования, дискуссии.

1. Критерии оценки тестовых заданий

«Отлично»	Выполнение более 90% тестовых заданий
«Хорошо»	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
«Удовлетворительно»	Выполнение более 50% тестовых заданий
«Неудовлетворительно»	Выполнение менее 50% тестовых заданий

2. Критерии оценки дискуссии

Количество баллов	Критерии оценивания			
	Умение и навыки работы с источниками, документами, справочными материалами, периодикой и т.д.	Понимание взаимосвязей изучаемых событий и явлений, формирование их системного видения, связь с современностью	Степень сформированности основных навыков дебатёра: логическое и критическое мышление, полнота освещения темы, убедительность, умение работать в команде	Степень проявления ораторского искусства, риторики
«Неудовлетворительно»	Студент не принял участия в дискуссии ИЛИ участие принял, но не по теме дискуссии			
«Удовлетворительно»	Студент принял участие в дискуссии по теме, но не привел высказываний из источников, опираясь только на свое мнение, отсутствует систематизация информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, отсутствует понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями, не приведены примеры из жизни.	Студент принял участие в дебатах по теме, приведен 1 аргумент или контраргумент по теме дебатов, слабо развит навык логического и критического мышления, умение работать в команде не проявлено.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент не соблюден, выступление не разделено на смысловые части, отсутствует культура ведения дебатов и уважение к мнению участников.
«Хорошо»	Студент принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, но не обработал информацию ИЛИ не достаточно разобрался в ее содержании, существуют затруднения в применении отобранной информации.	Студент принял участие в дискуссии по теме, понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями слабое, приводит примеры, систематизация информации слабая.	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведены от 2 до 4 аргументов или контраргументов, привлекает во внимание мнение других участников, проявлен навык логического и критического мышления с помощью наводящих вопросов участников дебатов или учителя, слабо проявлено умение работать в команде.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет смысловые части, но Студент не придал им смыслового обозначения, соблюдена культура ведения дебатов и уважение к мнению участников через призыв к этому других участников дебатов

«Отлично»	Студент принял участие дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, обработал информацию, четко систематизировал, может грамотно применить её при проведении дебатов.	Студент принял участие в дискуссии по теме, проявлено понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями через приведение разнообразных примеров из прошлого и современности, информация обработана и систематизирована.	Студент принял участие в дискуссии по теме, приведено более 4 оригинальных и разнообразных аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, отлично владеет навыком критического мышления, на высоком уровне проявлено умение работать в команде.	Студент принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет обозначенные в речи смысловые части, соблюдена культура ведения дебатов и уважение к мнению участников, проявлено умение действовать в новых непредсказуемых условиях, проявлено терпимость к другим точкам зрения.
-----------	--	--	--	---

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

3.1 Теоретические вопросы для проведения зачета

1. Понятие и цели оценки персонала
2. Факторы, оказывающие влияние на эффективность труда персонала
3. Место системы оценки в процессе управления персоналом
4. Современные тенденции в оценке деятельности персонала
5. Критерии оценки.
6. Требования к критериям оценки
7. Разработка критериев оценки
8. Преимущества и недостатки оценщиков
9. Классификации методов оценки деятельности работников
10. Методы оценки личных и деловых качеств работников
11. Методы оценки рабочего поведения
12. Методы оценки результатов деятельности работников
13. Сравнительные методы оценки деятельности персонала
14. Оценка по методу «360 градусов»
15. Преимущества и недостатки оценочных методов
16. Разработка оценочных форм и шкал
17. Оценочная сессия: процедура и содержание
18. Компетенции: понятие, требования к модели компетенций.
19. Технология формирования компетенций
20. Аттестация персонала: понятие, решения, принимаемые на основании аттестации
21. Организация и проведение аттестации персонала.
22. Технология Assessment Center: понятие, виды заданий.
23. Организация, проведение и контроль качества Центра Оценки.
24. Принятие решений по результатам Центра Оценки.

3.2 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете

Критерии / Зачет-незачет	Зачтено	Не зачтено
Полнота и правильность ответа	<p>Обучающийся полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий</p> <p>Обучающийся достаточно полно излагает материал, однако допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</p> <p>Обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил</p>	<p>Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса</p>
Степень осознанности, понимания изученного	<p>Обучающийся демонстрирует понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные</p> <p>Обучающийся присутствуют 1-2 недочета в обосновании своих суждений, количество приводимых примеров ограничено</p> <p>Обучающийся не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры</p>	<p>Обучающийся допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл</p>
Языковое оформление ответа	<p>Обучающийся излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка</p> <p>Обучающийся излагает материал последовательно, с 2-3 ошибками в языковом оформлении</p> <p>Обучающийся излагает материал непоследовательно и допускает много ошибок в языковом оформлении излагаемого материала</p>	<p>Обучающийся беспорядочно и неуверенно излагает материал</p>