

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 20.05.2026 22:37:54
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
«Социология политики и управления»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса**

**Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассесмента
(оценки) персонала в организации»**

39.04.01 Социология

Год набора – 2026

Санкт-Петербург

Автор–составитель: кандидат социологических наук, доцент Байер Ю.П.

Заведующий кафедрой социальных технологий, доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассессмента (оценки) персонала в организации» одобрена на заседании кафедры социальных технологий. Протокол №6 от «27» августа 2025г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассессмента (оценки) персонала в организации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
Область научно-исследовательской деятельности: - Освоение и совершенствование теоретических и методологических подходов и исследовательских методов, в том числе методов сбора и анализа социологической информации с целью обработки и интерпретации социальной, демографической, экономической и другой релевантной эмпирической информации; - Применение системного, кросс-культурного и междисциплинарного анализа для решения практических задач в области политики и управления; - Участие в научно-исследовательских работах по проблемам государственного и муниципального управления, развития гражданского общества, подготовка обзоров и аналитических	ПК-1	Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научных и научно-прикладных исследований, учебного процесса, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности	ПК-1.1	Использует специализированные теоретические знания, практические умения для проведения прикладных исследований	ПК-1.1 3-1 Знает степень разработанности темы научной исследовательской работы; ПК-1.1 3-2 Знает методики подбора научной литературы; ПК-1.1 3-3 Знает технологии проведения научных и научно-прикладных исследований ПК-1.1 У-1 Умеет использовать основные социологические понятия и теории как инструмент социологического исследования; ПК-1.1 У-2 Умеет организовать и провести прикладное социологическое исследование; ПК-1.1 У-3 Умеет проводить онлайн исследования в социологии.

материалов по отдельным темам направления магистерской программы.					
<p>Область организационно-управленческого вида профессиональной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Проведение социологических исследований, экспертиза, диагностика и оценка политических и социальных показателей, процессов и отношений с целью изучения организации и оптимизации управленческих процессов в различных организациях/учреждениях; - Организация взаимодействия органов публичной власти (органов государственной власти и местного самоуправления), а также общественных организаций с внешней средой (другими государственным и муниципальными органами, организациями, гражданами); - Социологический анализ результативности и эффективности деятельности органов публичной власти (органов государственной власти и местного самоуправления), 	ПК-5	Способен осваивать новые теории, модели, методы исследования, навыки разработки новых методических подходов с учетом целей и задач исследования	ПК-5.1.	<p>Моделирует социально-политические процессы с использованием знаний игрового подхода, создает модели и теории, способные разрешать проблемные управленческие ситуации</p>	<p>ПК-5.1 3-1 Знает степени разработанности темы научно-исследовательской работы;</p> <p>ПК-5.1 3-2 Знает базовые методологические принципы, лежащие в основе научного познания;</p> <p>ПК-5.1 3-3 Знает технологии проведения научных и научно-прикладных исследований</p> <p>ПК-5.1 У-1 Умеет использовать основные социологические понятия и теории как инструмент социологического исследования</p> <p>ПК-5.1 У-2 Умеет организовать и провести прикладное социологическое исследование;</p> <p>ПК-5.1 У-3 Умеет адаптировать новые знания, идеи и результаты крупных исследований к специфике проводимого исследования.</p>

<p>а также общественных организаций, других институтов гражданского общества, определение социальных, политических, экономических, духовно-идеологических последствий подготовленных или принятых решений и их реализации;</p> <p>- Применение основных законов и правил деловой коммуникации, в том числе в рамках проектной деятельности.</p>					
---	--	--	--	--	--

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы, 180 академических часов, 135 астрономический час.

Объем дисциплины и виды учебной работы для очной формы обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 180 академических часов

Для **очной формы обучения** объем контактной работы обучающихся с преподавателем составляет **45 академических часов**.

В том числе лекционные занятия составляют **16 академических часов**, практические занятия — **18 академических часов** (из них практическая подготовка — **4 академических часа**)

Консультации составляют **2 академических часа**

Объем самостоятельной работы обучающихся по очной форме обучения составляет 117 академических часов,

18 ак .самостоятельная работа на подготовку к экзамену

9 ак часов часов контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Для **заочной формы обучения** объем контактной работы обучающихся с преподавателем составляет **20 академических часов**.

В том числе лекционные занятия составляют **4 академических часа**; практические занятия — **14 академических часов** (из них практическая подготовка — **4 академических часа** Консультации составляют **2 академических часа**
 Объем самостоятельной работы обучающихся по заочной форме обучения составляет **151 академический час**. Контроль составляет **9 академических часов**

В качестве форм текущего контроля используются: **устный опрос, выступления, доклады.**

Форма промежуточной аттестации по дисциплине — **экзамен.**

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассессмента (оценки) персонала в организации» относится к блоку дисциплин по выбору Б1.В.ДВ.1 учебного плана по направлению подготовки магистратуры 39.04.01 Социология, направленность (профиль) "Социология политики и управления" и изучается студентами на 2 курсе (3 семестр) по очной форме обучения и на 2 курсе (3,4 семестр) по заочной форме.

Дисциплина реализуется одновременно с:

Б1.В.04 Онлайн исследования в социологии

Б1.В.05 Современные методы обработки и анализа социологических данных

Б1.В.06 Организация и проведение прикладного социологического исследования

Формой промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом является экзамен.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ и прохождении практик.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения.

	<i>и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников</i>	33	2			6						25	УО, Т, ПЗ, Д
Промежуточная аттестация		29						2	9		18		Экзамен
Итого		180	16			18		2	9		18	117	

Таблица 3

Заочная форма обучения*

п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, академические часы										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации		
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						Самостоятельная работа						
			Период теоретического обучения				К		КСП		Э			Катгэ к	Ко нт ро ль
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		Л	ВЛ	ЛР	ПЗ	СРкр	СРэк			
6 семестр															
Тема 1	<i>Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом</i>	34	2			2						30	Р, ПЗ, Т		
Тема 2	<i>Количественный и качественный ассесмент в организации.</i>	36	2			4						30	Р, ПЗ, Т		
Тема 3	<i>Методы и формы использования результатов оценки для мотивации</i>	34				4						30	Р, ПЗ, Т		

	<i>сотрудников</i>													
Тема 4	<i>Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации.</i>	32				2							30	Р, ПЗ, Т
Тема 5	<i>Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников.</i>	33				2							31	Р, ПЗ, Т
		11							2	9				Экзамен
Итого		180	4			14			2	9			151	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

Д – доклад.

УО – устный опрос.

Т – тестирование.

ПЗ – практическое задание.

Р – реферат.

Доступ к системе дистанционных образовательных технологий осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства, и том числе на портале: <https://sziu-de.ranepa.ru/>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом ПК-1.1., ПК-5.1.

Ассесмент персонала рассматривается как комплексная система оценки профессиональных, управленческих, коммуникативных и личностных характеристик работников, позволяющая определить степень соответствия сотрудника требованиям должности, корпоративной культуре и стратегическим целям организации. В современных условиях ассесмент становится не только инструментом отбора и контроля, но и важным элементом управления человеческим капиталом, развития кадрового потенциала и повышения эффективности организационных процессов.

Особое внимание уделяется современным трендам в области оценки персонала: переходу от разовой оценки к непрерывному мониторингу профессионального развития, использованию цифровых HR-платформ, автоматизированных систем оценки, People Analytics, гибридных форм ассесмента, а также интеграции оценки персонала с системами мотивации, обучения и карьерного планирования.

Эффективный ассесмент предполагает применение различных социологических методов, позволяющих получить комплексную информацию о работнике. Метод наблюдения используется для фиксации поведения сотрудника в профессиональных и моделируемых ситуациях, оценки его коммуникативных навыков, лидерского потенциала, способности принимать решения и работать в команде. Метод интервью позволяет выявить профессиональный опыт, мотивацию, ценностные ориентации, карьерные ожидания и субъективное восприятие работником своей роли в организации. Метод эксперимента применяется в форме деловых игр, кейсов, ситуационных заданий и моделирования профессиональных задач, что дает возможность оценить поведение сотрудника в условиях, приближенных к реальной рабочей среде.

В рамках темы рассматривается история развития оценки персонала в России, Европе и США. Анализируются различия в подходах к оценке работников: от административно-контрольных форм аттестации до современных компетентностных и поведенческих моделей оценки. Отдельное внимание уделяется становлению ассесмент-центров, развитию психометрических и социологических методов оценки, а также влиянию организационной культуры на выбор оценочных процедур.

Важным элементом темы является модель компетенций как основа современного ассессмента. Рассматриваются понятие компетенции, виды компетенций, способы их операционализации и измерения. Анализируется связь между должностным профилем, моделью компетенций, критериями оценки и результатами ассессмента.

Также изучается использование социологических опросов в оценке персонала. Рассматриваются опросы удовлетворенности, вовлеченности, лояльности, организационного климата, оценки управленческого взаимодействия и внутренних коммуникаций. Показывается, как результаты опросов могут быть использованы для диагностики состояния коллектива, выявления проблемных зон и разработки управленческих решений.

Тема 2. Количественный и качественный ассессмент в организации ПК-1.1., ПК-5.1.

Тема посвящена анализу количественных и качественных подходов к оценке персонала в организации. Ассессмент рассматривается как часть более широкой системы кадровой диагностики, включающей аудит персонала, анализ кадрового потенциала, оценку эффективности труда и выявление потребностей в развитии сотрудников.

Ассессмент и аудит персонала рассматриваются как взаимосвязанные, но различающиеся управленческие процедуры. Ассессмент направлен преимущественно на оценку конкретных сотрудников или групп работников, тогда как аудит персонала предполагает комплексный анализ состояния кадровой системы организации: структуры персонала, квалификационного состава, текучести кадров, эффективности использования человеческих ресурсов, соответствия кадровой политики стратегическим задачам компании.

Количественный ассессмент предполагает использование измеряемых показателей оценки кадрового потенциала организации. К таким показателям относятся уровень производительности труда, выполнение KPI, текучесть персонала, уровень вовлеченности, показатели карьерного роста, результаты тестирования, уровень профессиональной подготовки, коэффициенты замещения должностей, показатели absenteeism, динамика эффективности по подразделениям и иные статистически фиксируемые параметры.

Особое внимание уделяется оценке персонала в соответствии со стратегическими целями организации. Рассматривается связь между бизнес-стратегией, HR-стратегией и системой оценки персонала. Подчеркивается, что критерии оценки должны быть не формальными, а

содержательно связанными с целями компании: развитием лидерского потенциала, повышением клиентской ориентации, инновационностью, производительностью, качеством сервиса, управленческой эффективностью.

Качественные методы оценки персонала позволяют глубже анализировать профессиональное поведение, мотивацию, управленческий стиль, коммуникативные особенности и потенциал развития работников. В рамках темы рассматриваются такие методы, как ассесмент-центр, метод «360 градусов», KPI, Performance Management, Management by Objectives.

Ассесмент-центр анализируется как комплексная процедура оценки, включающая деловые игры, кейсы, групповые задания, интервью, презентации и наблюдение экспертов. Метод «360 градусов» рассматривается как способ получения многосторонней обратной связи от руководителей, коллег, подчиненных и, при необходимости, внешних клиентов. KPI изучается как система количественных индикаторов результативности, а Performance Management — как более широкая система управления эффективностью, включающая постановку целей, регулярную обратную связь, оценку результатов и планирование развития. Management by Objectives рассматривается как метод управления через согласование целей между сотрудником и руководителем.

Тема 3. Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников ПК-1.1., ПК-5.1.

Тема раскрывает взаимосвязь между оценкой персонала и мотивацией сотрудников. Оценка персонала рассматривается не только как инструмент контроля и принятия кадровых решений, но и как механизм профессионального развития, повышения вовлеченности, укрепления организационной лояльности и формирования осознанной карьерной траектории.

Мотивация и оценка персонала анализируются в контексте современных теорий управления человеческими ресурсами. Рассматривается, каким образом результаты оценки могут использоваться для материальной и нематериальной мотивации, карьерного продвижения, включения сотрудников в кадровый резерв, назначения индивидуальных программ обучения, наставничества и профессионального развития.

Количественные социологические методы оценки персонала позволяют выявлять измеряемые закономерности в состоянии коллектива и результативности работников. Результаты анкетных опросов, рейтингов, индексов вовлеченности, удовлетворенности, лояльности и организационного климата могут использоваться для принятия управленческих решений, корректировки системы мотивации, определения проблемных зон в подразделениях и оценки эффективности HR-политики.

Качественные социологические методы оценки персонала позволяют получить более глубокое понимание индивидуальных и групповых факторов мотивации. Интервью, фокус-группы, экспертные оценки, наблюдение и анализ кейсов позволяют выявить скрытые причины демотивации, конфликты, проблемы коммуникации, особенности восприятия руководства, карьерные ожидания и профессиональные потребности сотрудников.

Особое внимание уделяется обратной связи по результатам оценки. Обратная связь рассматривается как важный мотивационный ресурс, способствующий профессиональному и личностному росту сотрудников. Анализируются принципы конструктивной обратной связи: конкретность, доказательность, корректность, ориентация на развитие, отсутствие унижительной критики, связь оценки с наблюдаемым поведением и профессиональными задачами.

Рассматриваются правила оглашения результатов социологических методов оценки сотрудникам в организации. Подчеркивается необходимость соблюдения этических норм, конфиденциальности, прозрачности критериев оценки, недопущения дискриминации и манипулятивного использования результатов. Отдельно анализируется роль руководителя и HR-специалиста в представлении результатов оценки, формировании индивидуальных планов развития и поддержании доверия сотрудников к оценочным процедурам.

Тема 4. Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации ПК-1.1., ПК-5.1.

Тема посвящена рассмотрению аттестации персонала как формализованной процедуры оценки соответствия работника занимаемой должности, требованиям организации и профессиональным стандартам. Аттестация анализируется как важный инструмент управления персоналом, позволяющий принимать решения о продвижении, обучении, переводе, изменении должностных обязанностей, включении в кадровый резерв или необходимости повышения квалификации.

Рассматривается роль аттестации персонала в системе управления человеческими ресурсами. Аттестация выступает не только административной процедурой, но и элементом стратегического управления персоналом, поскольку позволяет соотнести индивидуальные результаты работников с целями подразделений и организации в целом.

Особое внимание уделяется возможностям интеграции современных социологических методов оценки в процедуру аттестации. Рассматривается использование анкетирования, экспертного опроса, интервью, наблюдения, анализа документов, метода «360 градусов», оценки организационного климата и вовлеченности как дополнительных источников информации при проведении аттестации. Такой подход позволяет сделать аттестацию более объективной, комплексной и ориентированной на развитие сотрудника.

Анализируются возможности использования результатов социологической оценки и аттестации персонала в организациях. Результаты могут применяться для корректировки кадровой политики, разработки программ обучения, формирования кадрового резерва, оптимизации системы мотивации, диагностики управленческих проблем, повышения эффективности внутренних коммуникаций и планирования карьерного роста сотрудников.

В рамках темы рассматривается бенчмаркинг показателей оценки и аттестации персонала. Внутренний бенчмаркинг позволяет сравнивать показатели между подразделениями, должностными группами, филиалами или временными периодами внутри одной организации. Внешний бенчмаркинг предполагает сопоставление кадровых и оценочных показателей с данными других организаций, отраслевыми стандартами и лучшими практиками рынка труда.

Подчеркивается, что интеграция оценки персонала в аттестацию требует четких критериев, прозрачных процедур, надежных инструментов измерения и соблюдения прав работников. Аттестация должна быть не только контрольным механизмом, но и средством профессионального развития и повышения эффективности организации.

Тема 5. Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников ПК-1.1., ПК-5.1.

Тема раскрывает значение оценки персонала для планирования кадрового резерва, карьерного продвижения и развития профессионального потенциала сотрудников. Оценка

рассматривается как основа для принятия решений о карьерных траекториях, подготовке руководителей, выявлении перспективных работников и обеспечении преемственности ключевых должностей в организации.

Социологические методы оценки персонала анализируются с точки зрения их релевантности для диагностики кадрового потенциала. Анкетные опросы, интервью, экспертные оценки, метод «360 градусов», наблюдение, анализ профессиональных достижений и оценка вовлеченности позволяют выявить не только текущий уровень эффективности работника, но и его потенциал развития, мотивацию, лидерские качества, коммуникативные компетенции и готовность к выполнению более сложных профессиональных задач.

Рассматриваются принципы планирования кадрового резерва. К ним относятся стратегическая направленность, объективность оценки, прозрачность критериев отбора, регулярность обновления данных, учет профессиональных и личностных характеристик сотрудников, связь кадрового резерва с программами обучения и развития, а также учет потребностей организации в управленческих и экспертных позициях.

Особое внимание уделяется параметрам рейтингования работников в организации. Рейтингование может включать оценку профессиональных компетенций, результативности труда, управленческого потенциала, способности к обучению, инициативности, ответственности, командного взаимодействия, лояльности, готовности к изменениям и соответствия корпоративным ценностям. При этом важно, чтобы рейтинговая система была понятной, обоснованной и не сводилась только к формальным количественным показателям.

Количественные и качественные результаты оценки рассматриваются в их взаимосвязи со стратегическими целями компании. Количественные показатели позволяют фиксировать измеряемые результаты деятельности, сравнивать работников и подразделения, выявлять динамику эффективности. Качественные данные дают возможность понять причины этих результатов, оценить потенциал развития и выявить управленческие риски. Их сочетание обеспечивает более надежную основу для планирования карьеры сотрудников и формирования кадрового резерва.

В завершение темы рассматривается роль оценки персонала в построении индивидуальных карьерных маршрутов. Анализируется связь между результатами ассессмента, профессиональным обучением, наставничеством, карьерным консультированием и стратегическим развитием организации.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. **Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.ДВ.01.02 «Современные социологические методы ассессмента (оценки) персонала в организации»** входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 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 верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 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 попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные 	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр

		<p>варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64			E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

При оценивании результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся заочной формы обучения балльно-рейтинговая система не применяется.

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

На очной и заочной форме обучения:

Д – доклад, УО – устный опрос, Т – тестирование, ПЗ – практическое задание, Р — реферат

Тема 1. Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом

Устный опрос

1. Ассесмент персонала: понятие, цели и место в системе управления персоналом.
2. Современные тренды в оценке персонала: цифровизация, HR-аналитика, гибридные форматы, оценка soft skills.
3. Отличие ассесмента от аттестации, интервью, тестирования и текущего контроля деятельности сотрудника.
4. Компетентностный подход как основа современного ассесмента персонала.
5. Этические принципы проведения оценки персонала: объективность, прозрачность, конфиденциальность, недискриминация.

Тесты

1. Что является основной целью ассесмента персонала в современной организации?

- а) Выявление личных симпатий руководителя к сотрудникам
- б) Комплексная оценка компетенций, потенциала и соответствия сотрудника требованиям должности
- в) Формальная проверка посещаемости рабочего места
- г) Замена всех процедур управления персоналом

2. Установите соответствие между понятием и его характеристикой:

- I. Ассесмент-центр
- II. Компетенция
- III. HR-аналитика
- IV. Обратная связь
- V. Soft skills

- а) Совокупность знаний, навыков, установок и моделей поведения, необходимых для эффективной деятельности
- б) Метод комплексной оценки персонала с использованием деловых игр, кейсов, интервью и наблюдения
- в) Коммуникативные, управленческие и социально-поведенческие навыки сотрудника
- г) Анализ данных о персонале для принятия управленческих решений
- д) Сообщение сотруднику результатов оценки с рекомендациями по развитию

3. Какие из перечисленных характеристик относятся к современным трендам ассесмента персонала? Выберите несколько вариантов.

- а) Использование цифровых платформ оценки
- б) Полный отказ от анализа компетенций
- в) Оценка потенциала и обучаемости сотрудников
- г) Использование больших данных и HR-аналитики
- д) Оценка только трудовой дисциплины

4. В какой последовательности обычно выстраивается процедура ассессмента персонала?

- а) Проведение оценки — определение целей — разработка критериев — обратная связь
- б) Определение целей — разработка модели компетенций — проведение оценки — анализ результатов — обратная связь
- в) Обратная связь — проведение оценки — определение целей — разработка критериев
- г) Анализ результатов — проведение оценки — разработка модели компетенций — обратная связь

5. Прочитайте утверждение и дайте развернутый ответ.

«Ассесмент персонала в современной организации должен быть не только инструментом контроля, но и инструментом развития сотрудников».

Согласны ли вы с данным утверждением? Обоснуйте ответ, используя не менее трех аргументов.

6. Укажите не менее 5 отличий современного ассессмента персонала от традиционной оценки работы сотрудников. Объясните их.

Практическое задание

1. Разработайте краткую модель ассессмента для должности менеджера по продажам. Укажите цель оценки, 5 ключевых компетенций, методы оценки и форму обратной связи.
2. Проанализируйте сайт или HR-отчет современной компании и выявите, какие инструменты оценки и развития персонала в ней используются. Сделайте вывод о соответствии этих инструментов современным трендам HRM.

Доклады

1. Цифровизация ассессмента персонала: возможности и риски.
2. Ассесмент-центр как инструмент оценки управленческого потенциала сотрудников.
3. Роль искусственного интеллекта и HR-аналитики в современной оценке персонала.

Рефераты

1. Современные подходы к оценке soft skills в организациях.
2. Этические проблемы ассессмента персонала в условиях цифровизации HR-процессов.

Тема 2. Количественный и качественный ассесмент в организации

Устный опрос

1. Количественный ассесмент персонала: понятие, цели и основные показатели.
2. Качественный ассесмент персонала: особенности, методы и сферы применения.
3. Сравнительный анализ количественных и качественных методов оценки сотрудников.
4. КРІ, рейтинговые шкалы, балльная оценка и тестирование как инструменты количественного ассесмента.
5. Интервью, наблюдение, кейсы и экспертная оценка как инструменты качественного ассесмента.

Тесты

1. Какой метод относится преимущественно к количественному ассесменту персонала?

- а) Неструктурированное интервью
- б) Наблюдение за поведением сотрудника в деловой игре
- в) Оценка выполнения КРІ в процентах
- г) Анализ мотивационного письма сотрудника

2. Установите соответствие между методом оценки и его типом:

- I. КРІ
- II. Глубинное интервью
- III. Балльная шкала компетенций
- IV. Наблюдение в деловой игре
- V. Психометрический тест

- а) Количественный метод
- б) Качественный метод

3. Какие характеристики относятся к качественному ассесменту? Выберите несколько вариантов.

- а) Ориентация на понимание поведения сотрудника
- б) Использование исключительно числовых показателей
- в) Возможность анализа мотивации и ценностных установок
- г) Применение интервью и наблюдения
- д) Полное исключение экспертной интерпретации

Что является преимуществом количественного ассесмента?

- а) Возможность полного исключения субъективности в любых условиях
- б) Простота сравнения результатов разных сотрудников по единым показателям
- в) Отказ от необходимости формулировать критерии оценки
- г) Возможность не объяснять сотрудникам результаты оценки

Прочитайте ситуацию и дайте ответ.

В организации оценивают сотрудников только по количеству выполненных задач. При этом не учитываются качество коммуникации, способность работать в команде, инициативность и обучаемость.

Какие риски несет такая система оценки? Предложите способы ее улучшения.

6. Укажите не менее 5 различий между количественным и качественным ассесментом персонала. Приведите примеры методов каждого типа.

Практическое задание

1. Разработайте комбинированную систему оценки для сотрудников отдела клиентского сервиса, включающую количественные и качественные критерии.
2. Составьте таблицу сравнения методов количественного и качественного ассесмента по следующим параметрам: цель, инструмент, тип данных, преимущества, ограничения, пример применения.

Доклады

1. KPI как инструмент количественной оценки персонала: преимущества и ограничения.
2. Качественные методы оценки персонала: интервью, наблюдение, кейс-метод.
3. Смешанные модели ассесмента персонала в современных организациях.

Рефераты

1. Проблема объективности и субъективности в количественном и качественном ассесменте персонала.
2. Использование комбинированных методов оценки персонала в системе управления человеческими ресурсами.

Тема 3. Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников

Устный опрос

1. Результаты оценки персонала как инструмент управления мотивацией сотрудников.
2. Связь оценки персонала с материальным и нематериальным стимулированием.
3. Индивидуальный план развития сотрудника по итогам оценки.
4. Обратная связь как форма мотивационного воздействия.
5. Риски демотивации сотрудников при некорректном использовании результатов оценки.

Тесты

1. Какой способ использования результатов оценки наиболее соответствует развивающему подходу к управлению персоналом?

- а) Публичное сравнение сотрудников с целью давления
- б) Использование оценки только для наказания
- в) Составление индивидуального плана развития сотрудника
- г) Игнорирование результатов оценки после завершения процедуры

2. Установите соответствие между результатом оценки и возможной управленческой мерой:

- I. Высокий уровень профессиональных компетенций
- II. Низкий уровень коммуникативных навыков
- III. Высокий управленческий потенциал
- IV. Стабильное невыполнение KPI
- V. Высокая мотивация к развитию

- а) Направление на обучение и тренинг коммуникации
- б) Включение в кадровый резерв
- в) Анализ причин низкой эффективности и корректирующие мероприятия
- г) Расширение зоны ответственности или карьерное продвижение
- д) Разработка индивидуальной траектории профессионального роста

3. Какие формы мотивации могут быть связаны с результатами оценки персонала? Выберите несколько вариантов.

- а) Премирование
- б) Карьерное продвижение
- в) Обучение и развитие
- г) Наставничество
- д) Игнорирование результатов работы сотрудника

4. Что является риском неправильного использования результатов оценки?

- а) Повышение прозрачности карьерных решений
- б) Рост доверия сотрудников к организации
- в) Демотивация сотрудников из-за несправедливой или непрозрачной оценки
- г) Формирование индивидуальных планов развития

5. Прочитайте ситуацию и дайте развернутый ответ.

Сотрудник получил низкую оценку по нескольким компетенциям, но руководитель сообщил ему только итоговый балл без объяснений и рекомендаций.

Какие ошибки были допущены? Как должна быть организована обратная связь по результатам оценки?

Укажите не менее 5 способов использования результатов оценки персонала для повышения мотивации сотрудников. Объясните каждый способ.

Практическое задание

1. Разработайте форму обратной связи для сотрудника по итогам оценки. Включите сильные стороны, зоны развития, рекомендации, мотивационные меры и план дальнейших действий.
2. На основе условных результатов оценки трех сотрудников предложите систему мотивационных решений: премирование, обучение, наставничество, карьерное продвижение или корректирующие мероприятия.

Доклады

1. Обратная связь как инструмент мотивации и развития персонала.
2. Связь оценки персонала с системой премирования и карьерного роста.
3. Ошибки использования результатов оценки персонала и их влияние на мотивацию сотрудников.

Рефераты

1. Нематериальная мотивация сотрудников на основе результатов оценки персонала.
2. Индивидуальный план развития как инструмент повышения вовлеченности сотрудников.

Тема 4. Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации

Устный опрос

1. Аттестация персонала: понятие, цели и нормативно-организационные основания.
2. Отличие оценки персонала от аттестации.
3. Роль ассессмента в подготовке и проведении аттестации сотрудников.
4. Критерии, показатели и методы оценки в процедуре аттестации.
5. Управленческие решения по итогам аттестации: повышение, обучение, перевод, подтверждение соответствия должности.

Тесты

1. Что является одной из основных целей аттестации персонала?

- а) Формальное увеличение документооборота
- б) Определение соответствия сотрудника занимаемой должности
- в) Исключение необходимости оценки результатов труда
- г) Замена системы обучения персонала

2. Установите соответствие между элементом процедуры аттестации и его содержанием:

- I. Подготовительный этап
- II. Оценочный этап

III. Аттестационная комиссия

IV. Итоговое решение

V. Обратная связь

- а) Анализ документов, результатов работы, компетенций и профессиональных достижений
- б) Сообщение сотруднику результатов и рекомендаций
- в) Определение соответствия должности и дальнейших кадровых решений
- г) Формирование графика, критериев и пакета документов
- д) Коллегиальный орган, рассматривающий результаты оценки

3. Какие данные могут использоваться в процедуре аттестации? Выберите несколько вариантов.

- а) Результаты выполнения должностных обязанностей
- б) Результаты ассессмента компетенций
- в) Отзывы руководителей и коллег
- г) Личные слухи, не подтвержденные фактами
- д) Данные о прохождении обучения

4. В чем состоит преимущество интеграции ассессмента в процедуру аттестации?

- а) Аттестация становится более объективной и основанной на комплексных данных
- б) Сотрудники перестают нуждаться в обратной связи
- в) Организация может отказаться от критериев оценки
- г) Руководитель принимает решения исключительно интуитивно

5. Прочитайте ситуацию и дайте развернутый ответ.

В организации аттестация проводится один раз в три года, но ее результаты не связаны с обучением, карьерным продвижением и кадровым резервом.

Какие недостатки имеет такая система? Как можно интегрировать оценку персонала в аттестацию более эффективно?

6. Укажите не менее 5 принципов, которые необходимо соблюдать при интеграции оценки персонала в процедуру аттестации. Объясните их значение.

Практическое задание

1. Разработайте схему проведения аттестации специалиста отдела кадров с использованием элементов ассессмента. Укажите этапы, критерии, методы и возможные решения.
2. Составьте пример аттестационного листа сотрудника, включающий оценку профессиональных результатов, компетенций, потенциала и рекомендаций по развитию.

Доклады

1. Аттестация персонала в современной организации: формальная процедура или инструмент развития?
2. Интеграция ассессмента в аттестацию: преимущества, ограничения и риски.
3. Роль аттестационной комиссии в принятии кадровых решений.

Рефераты

1. Современные модели аттестации персонала в российских и зарубежных организациях.
2. Правовые, организационные и этические аспекты аттестации сотрудников.

Тема 5. Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников

Устный опрос

1. Кадровый резерв: понятие, цели и значение для организации.
2. Роль оценки персонала в выявлении карьерного и управленческого потенциала сотрудников.
3. Планирование карьеры сотрудников на основе результатов ассессмента.
4. Индивидуальные карьерные траектории и планы развития сотрудников.
5. Ошибки при формировании кадрового резерва и способы их предотвращения.

Тесты

1. Для чего используется оценка персонала при формировании кадрового резерва?

- а) Для случайного распределения сотрудников по должностям
- б) Для выявления сотрудников с высоким потенциалом развития и продвижения
- в) Для сокращения всех сотрудников с низкими результатами
- г) Для замены должностных инструкций

2. Установите соответствие между понятием и его характеристикой:

- I. Кадровый резерв
- II. Карьерная траектория
- III. Потенциал сотрудника
- IV. Индивидуальный план развития
- V. Преемственность

- а) Способность сотрудника развиваться и выполнять более сложные профессиональные или управленческие задачи
- б) Система подготовки сотрудников для замещения ключевых должностей
- в) Планируемый путь профессионального и должностного роста сотрудника
- г) Организованная передача ключевых функций и ролей подготовленным сотрудникам
- д) Документ, фиксирующий цели, мероприятия и сроки развития сотрудника

3. Какие критерии целесообразно учитывать при включении сотрудника в кадровый резерв? Выберите несколько вариантов.

- а) Профессиональные результаты
- б) Управленческий потенциал
- в) Мотивация к развитию
- г) Способность к обучению
- д) Личные предпочтения руководителя без объективных оснований

4. Что является риском формального кадрового резерва?

- а) Повышение прозрачности карьерных решений
- б) Наличие сотрудников в резерве без реального развития и карьерного сопровождения
- в) Улучшение планирования преемственности
- г) Более точное выявление потенциала сотрудников

5. Прочитайте ситуацию и дайте развернутый ответ.

Сотрудник показывает высокие результаты в текущей должности, но в деловой игре проявил слабые навыки управления командой. Руководитель предлагает сразу назначить его начальником отдела.

Какие риски есть в таком решении? Какие дополнительные действия следует предпринять перед продвижением сотрудника?

6. Укажите не менее 5 способов использования результатов оценки персонала при планировании карьеры и кадрового резерва. Объясните каждый способ.

Практическое задание

1. Разработайте модель отбора сотрудников в кадровый резерв для управленческих должностей. Укажите критерии, методы оценки, этапы отбора и дальнейшие формы развития резервистов.

2. На основе условных результатов ассессмента трех сотрудников составьте рекомендации по карьерному развитию каждого: горизонтальная карьера, вертикальное продвижение, обучение, наставничество, включение в резерв.

Доклады

1. Кадровый резерв как инструмент стратегического управления персоналом.
2. Оценка потенциала сотрудников: методы, критерии и ограничения.
3. Планирование карьеры сотрудников на основе результатов ассессмента.

Рефераты

1. Современные подходы к формированию кадрового резерва в организациях.
2. Индивидуальные карьерные траектории сотрудников как инструмент удержания и развития персонала.

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):
приведены в п. 6.2.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,06	12
КТ 2	100	0,06	12
КТ 3	100	0,06	12
КТ 4	100	0,06	12
КТ 5	100	0,06	12
Итого:	x	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ x Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

4 семестр

КТ – 1.

Тема 1.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 2.

Тема 2.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 3.

Тема 3.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 4.

Тема 4.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

КТ – 5.

Тема 5.

Устный опрос.

Тестирование.

Практическое задание.

Доклад.

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

1. Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон	Описание критерия
-----------------	----------	-------------------

	баллов	
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>0-20</i>	<i>Детальное, последовательное описание важнейших аспектов темы с конкретными примерами</i>
<i>Характер подачи материала</i>	<i>0-20</i>	<i>Использование презентации</i>
<i>Стилистика</i>	<i>0-20</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>0-20</i>	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-20</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

2. Критерии оценивания устного опроса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>0-25</i>	<i>Детальное, последовательное описание проблемного вопроса с конкретными примерами</i>
<i>Стилистика</i>	<i>0-25</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>0-25</i>	<i>Чёткая последовательность изложения</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-25</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания результатов тестирования:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных</i>	<i>0</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>

<i>ответов</i>	25	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	50	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	75	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	100	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого максимально:	100	

4. Критерии оценивания практического задания:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>0-20</i>	<i>Детальное, последовательное описание важнейших аспектов темы с конкретными примерами</i>
<i>Уровень индивидуального выступления</i>	<i>0-20</i>	<i>Уверенное выступление, отражающее понимание студентов излагаемого материала</i>
<i>Стилистика</i>	<i>0-20</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>0-20</i>	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	<i>0-20</i>	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
Итого максимально:	100	

Критерии оценивания результатов выполнения заданий на заочной форме обучения

Наименование тем	Оценочные средства (формы текущего контроля)	Критерии оценивания
<i>Тема 1. Ассесмент персонала: современные тренды в управлении персоналом ПК- 1.1. ПК 5.1.</i>	Реферат	Соответствие содержания и структуры реферата его названию; - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе;

		<ul style="list-style-type: none"> - Умение работать с разнообразными источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность; - Логическое и структурное расположение материалов реферата; - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; - Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.
	Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); <p>Использование конкретных примеров и данных (доказательность).</p>
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
Тема 2. Количественный и качественный ассессмент в организации ПК- 1.1. ПК-5.1.	Реферат	
	Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); <p>Использование конкретных примеров и данных (доказательность).</p>
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
Тема 3. Методы и формы использования результатов оценки для мотивации сотрудников ПК-1.1. ПК-5.1	Реферат	<p>Соответствие содержания и структуры реферата его названию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе; - Умение работать с разнообразными источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность;

		<ul style="list-style-type: none"> - Логическое и структурное расположение материалов реферата; - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; - Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.
	Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); <p>Использование конкретных примеров и данных (доказательность).</p>
	Тест	<ul style="list-style-type: none"> - Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
<p>Тема 4. Интеграция оценки персонала в процедуру аттестации ПК 1.1., ПК 5.1.</p>	Реферат	<p>Соответствие содержания и структуры реферата его названию;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе; - Умение работать с разнообразными источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность; - Логическое и структурное расположение материалов реферата; - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; - Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.

	Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); Использование конкретных примеров и данных (доказательность).
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.
Тема 5. Оценка персонала и планирование кадрового резерва и карьеры сотрудников. ПК-1.1. ПК-5.1	Реферат	Соответствие содержания и структуры реферата его названию; <ul style="list-style-type: none"> - Полнота, содержательность реферата с обязательным изложением всех актуальных точек зрения в научном дискурсе; - Умение работать с разнообразными источниками; - Умение связать теоретические знания и практическую деятельность; - Логическое и структурное расположение материалов реферата; - Язык, стиль и грамотность изложения; - Обоснованность и аргументированность выводов; - Наличие собственной обоснованной позиции по теме реферата (присоединение к указанной в тексте точке зрения или изложения иной позиции); - Качество оформления работы; - Наличие ссылок на использованные научные и информационные источники; - Наличие библиографического списка источников и Интернет-ресурсов; - Качество презентации, представляемой в дополнение к тексту реферата.
	Практическое задание	<ul style="list-style-type: none"> - Понимание сущности задания; - Комплексность охвата всех показателей и факторов а (системность); - Решение аналитической задачи; - Работа с политическим контекстом и причинно-следственными связями (аналитичность); Использование конкретных примеров и данных (доказательность).
	Тест	- Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий.

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, оборудованные компьютерной техникой и мультимедийными экранами, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Лекционные занятия и самостоятельная работа (частично) проводятся с использованием дистанционных образовательных технологий. Лекционные материалы размещены в системе дистанционного обучения: <https://lms.ranepa.ru>.

Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится дважды: по первой части курса — в форме недифференцированного зачета, по второй части курса — в форме экзамена.

Зачет проводится в устной форме в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек. Обучающийся получает вопрос из списка вопросов для подготовки к зачету. В качестве второго задания представляются результаты практически-аналитического задания (исследовательского проекта), которое студенты готовят в течение семестра персонально или в микрогруппах по решению преподавателя). При ответе необходимо изложить теоретические основы по вопросу (дать ключевые определения, назвать основоположников), продемонстрировать знание специальной литературы по данной теме; раскрыть сущности проблемы; рассмотреть различные точки зрения по обсуждаемому вопросу; выделить проблемные области; сформулировать собственную точку зрения; аргументировать свой ответ и привести примеры, пользуясь научным языком, с использованием современных научных терминов. При выполнении практического задания, необходимо аргументировать предлагаемое решение.

Экзамен проводится в период сессии в соответствии с текущим графиком учебного процесса, утвержденным в соответствии с установленным в СЗИУ порядком. Экзамен проводится в аудитории, в которую запускаются одновременно не более 5 человек.

Экзамен проводится в устно-письменной форме. Обучающийся получает экзаменационный билет с 2 вопросами, один из которых носит теоретический характер, второй – практическое задание. Время на подготовку ответов по

билету каждому обучающемуся отводится 30 минут. По завершении подготовки студент отвечает преподавателю устно, при необходимости отвечает на дополнительные вопросы преподавателя.

Во время экзамена обучающиеся по решению преподавателя могут пользоваться учебной программой дисциплины, справочной литературой, калькулятором.

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ – в форме обоснованных ответов на вопросы различного типа; тестирование в СДО.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Понятие ассесмента персонала и его место в системе управления персоналом.
2. Основные цели и задачи ассесмента персонала в современной организации.
3. Отличие ассесмента персонала от аттестации сотрудников.
4. Отличие ассесмента от текущей оценки результатов труда.
5. Ассесмент персонала как инструмент принятия управленческих решений.
6. Компетентностный подход в оценке персонала.
7. Понятие компетенции в системе управления персоналом.
8. Структура профессиональной компетенции сотрудника.
9. Hard skills и soft skills в системе оценки персонала.
10. Современные тренды в ассесменте персонала.
11. Цифровизация процедур оценки персонала.
12. Использование HR-аналитики в оценке сотрудников.
13. Возможности и ограничения применения искусственного интеллекта в ассесменте персонала.
14. Этические принципы проведения оценки персонала.
15. Принцип объективности в ассесменте персонала.
16. Принцип прозрачности критериев оценки.
17. Конфиденциальность результатов оценки персонала.
18. Проблема субъективности в оценке сотрудников.
19. Основные ошибки оценивания персонала.
20. Эффект ореола в оценке персонала.
21. Эффект первого впечатления в оценке сотрудников.
22. Ошибка снисходительности и ошибка строгости при оценке персонала.
23. Роль руководителя в процедуре оценки персонала.
24. Роль HR-специалиста в организации ассесмента персонала.
25. Роль внешних экспертов в проведении ассесмента.
26. Ассесмент-центр как метод комплексной оценки персонала.
27. Основные этапы проведения ассесмент-центра.
28. Преимущества ассесмент-центра в оценке персонала.
29. Ограничения и риски использования ассесмент-центра.
30. Деловая игра как метод оценки компетенций сотрудников.
31. Кейс-метод в ассесменте персонала.
32. Интервью по компетенциям как инструмент оценки персонала.
33. Структурированное интервью в оценке сотрудников.
34. Биографическое интервью в системе ассесмента персонала.
35. Метод наблюдения в оценке персонала.

36. Психологическое и психометрическое тестирование в ассесменте.
37. Профессиональное тестирование сотрудников.
38. Метод 360 градусов в оценке персонала.
39. Преимущества и ограничения метода 360 градусов.
40. Самооценка сотрудника как элемент процедуры оценки.
41. Экспертная оценка персонала.
42. Количественный ассесмент персонала: понятие и особенности.
43. Качественный ассесмент персонала: понятие и особенности.
44. Сравнительная характеристика количественного и качественного ассесмента.
45. KPI как инструмент количественной оценки персонала.
46. Преимущества использования KPI в оценке сотрудников.
47. Ограничения KPI в системе управления персоналом.
48. Балльные шкалы в оценке компетенций сотрудников.
49. Рейтинговая оценка персонала.
50. Оценочные листы и карты компетенций.
51. Разработка критериев оценки персонала.
52. Требования к критериям оценки сотрудников.
53. Валидность и надежность методов оценки персонала.
54. Показатели эффективности оценки персонала.
55. Система сбора и анализа данных в ассесменте персонала.
56. Интерпретация результатов оценки персонала.
57. Подготовка отчета по результатам ассесмента.
58. Обратная связь по итогам оценки персонала.
59. Правила проведения развивающей обратной связи.
60. Ошибки при предоставлении обратной связи сотруднику.
61. Использование результатов оценки для мотивации сотрудников.
62. Связь оценки персонала с системой материального стимулирования.
63. Связь оценки персонала с нематериальной мотивацией.
64. Использование результатов оценки при премировании сотрудников.
65. Использование результатов оценки при карьерном продвижении.
66. Индивидуальный план развития сотрудника по итогам оценки.
67. Обучение и развитие персонала на основе результатов ассесмента.
68. Наставничество как форма развития сотрудников после оценки.
69. Коучинг как инструмент развития персонала по итогам оценки.
70. Риски демотивации сотрудников при неправильном использовании результатов оценки.
71. Аттестация персонала: понятие, цели и задачи.
72. Основные этапы проведения аттестации персонала.
73. Документальное обеспечение процедуры аттестации.
74. Аттестационная комиссия и ее функции.
75. Критерии оценки сотрудника в процедуре аттестации.
76. Интеграция ассесмента в процедуру аттестации персонала.
77. Использование результатов ассесмента при принятии аттестационных решений.
78. Возможные управленческие решения по итогам аттестации.
79. Подтверждение соответствия сотрудника занимаемой должности.
80. Перевод, повышение, обучение или увольнение по итогам аттестации.
81. Правовые и этические аспекты аттестации персонала.
82. Риски формального подхода к аттестации сотрудников.
83. Кадровый резерв: понятие и значение для организации.
84. Цели формирования кадрового резерва.
85. Виды кадрового резерва в организации.
86. Оценка персонала как инструмент выявления кадрового резерва.

87. Критерии включения сотрудника в кадровый резерв.
88. Оценка управленческого потенциала сотрудников.
89. Оценка карьерного потенциала сотрудников.
90. Планирование карьеры сотрудников на основе результатов оценки.
91. Вертикальная и горизонтальная карьера сотрудников.
92. Индивидуальная карьерная траектория сотрудника.
93. Преемственность управления и кадровый резерв.
94. Подготовка резервистов к замещению управленческих должностей.
95. Ошибки при формировании кадрового резерва.
96. Риски включения сотрудников в кадровый резерв без дальнейшего развития.
97. Связь оценки персонала с удержанием ценных сотрудников.
98. Оценка персонала как элемент стратегического управления человеческими ресурсами.
99. Влияние корпоративной культуры на систему оценки персонала.
100. Перспективы развития ассессмента персонала в современных организациях.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один правильный вариант. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер или букву выбранного варианта ответа, например: б.	1. Какова основная цель ассессмента персонала в организации? а) Контроль присутствия сотрудников на рабочем месте б) Комплексная оценка компетенций, потенциала и соответствия сотрудника требованиям должности в) Формальное заполнение кадровой документации г) Исключительно выявление нарушений трудовой дисциплины 2. Какой метод чаще всего используется для комплексной оценки управленческих компетенций сотрудников? а) Ассессмент-центр б) Табель учета рабочего времени в) Случайное наблюдение г) Неформальная беседа с коллегами
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба	1. Установите соответствие между методом оценки персонала и его содержанием. Метод 1. Ассессмент-центр 2. Интервью по компетенциям 3.

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
	<p>списка: список 1 — понятия, методы, этапы, факты; список 2 — определения, свойства, характеристики. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры вариантов ответа, например: 1а, 2б.</p>	<p>Метод 360 градусов 4. КРІ</p> <p>Содержание а) Оценка сотрудника на основе мнений руководителя, коллег, подчиненных и самооценки б) Оценка достижения количественных показателей деятельности в) Комплексная оценка компетенций через деловые игры, кейсы, интервью и наблюдение г) Оценка поведения сотрудника через анализ конкретных профессиональных ситуаций из его опыта</p> <p>2. Установите соответствие между понятием и его содержанием. Понятие</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Компетенция 2. Кадровый резерв 3. Аттестация 4. Индивидуальный план развития <p>Содержание а) Процедура определения соответствия сотрудника занимаемой должности б) Совокупность знаний, навыков, установок и моделей поведения, необходимых для эффективной работы в) Система подготовки сотрудников для замещения ключевых должностей г) Документ, фиксирующий цели, мероприятия и сроки профессионального развития сотрудника</p>
<p>Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера или буквы выбранных вариантов ответа, например: а, в, д. 	<p>1. Какие методы могут использоваться в ассессменте персонала?</p> <ol style="list-style-type: none"> а) Деловая игра б) Интервью по компетенциям в) Кейс-задание г) Метод 360 градусов д) Случайное распределение должностей между сотрудниками <p>2. Какие управленческие решения могут быть приняты</p>

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
		<p>по результатам оценки персонала?</p> <p>а) Направление сотрудника на обучение б) Включение сотрудника в кадровый резерв в) Разработка индивидуального плана развития г) Карьерное продвижение д) Игнорирование результатов оценки</p>
<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>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, например: в, а, г, б.</p>	<p>1. Установите правильную последовательность этапов проведения ассессмента персонала.</p> <p>а) Анализ и интерпретация результатов оценки б) Определение целей и задач оценки в) Проведение оценочных процедур г) Разработка критериев и модели компетенций д) Предоставление обратной связи сотруднику</p> <p>2. Установите правильную последовательность использования результатов оценки для развития сотрудника.</p> <p>а) Определение зон развития сотрудника б) Проведение оценки компетенций и результатов деятельности в) Разработка индивидуального плана развития г) Реализация развивающих мероприятий д) Повторная оценка динамики развития</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что необходимо выбрать один правильный вариант. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать букву или номер выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы,</p>	<p>1. В организации необходимо выявить сотрудников с высоким управленческим потенциалом для включения в кадровый резерв. Какой метод оценки будет наиболее эффективным? Обоснуйте свой ответ.</p> <p>а) Ассессмент-центр б) Учет количества больничных</p>

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
	<p>обосновывающие выбор ответа, например: а) текст обоснования.</p>	<p>листов в) Неформальная беседа с одним руководителем г) Анализ только стажа работы сотрудника 2. Руководство компании хочет оценить не только результаты работы сотрудников, но и их способность к развитию, коммуникации, лидерству и командному взаимодействию. Какой подход к оценке будет наиболее целесообразным? Обоснуйте свой ответ. а) Только количественный анализ КРІ б) Комплексный ассесмент с использованием количественных и качественных методов в) Только самооценка сотрудников г) Оценка только по трудовой дисциплине</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Сформулировать ответ с использованием профессиональных понятий. 4. Обосновать свою позицию, привести примеры методов, критериев или управленческих решений.</p>	<p>1. Вам необходимо разработать систему оценки персонала для организации, которая планирует сформировать кадровый резерв. Какие методы оценки, критерии и этапы процедуры вы предложите? Обоснуйте свою позицию. 2. Сотрудники организации воспринимают оценку персонала как формальную и наказательную процедуру. Какие изменения необходимо внести в систему оценки, чтобы она стала инструментом мотивации, развития и карьерного планирования? Аргументируйте свой ответ.</p>

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

На очной форме обучения:

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
---------------------	--------------------

<p><i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса</i></p>	40
<p><i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.</i></p>	30-39
<p><i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.</i></p>	20-29
<p><i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.</i></p>	0-19

На заочной форме обучения:

Шкала оценивания экзамена для заочной формы обучения

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся полно и логично раскрывает содержание экзаменационного вопроса, свободно использует научную терминологию, демонстрирует понимание теоретико-методологических основ социологического исследования, корректно выполняет практическое задание и аргументированно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся раскрывает содержание вопроса в целом верно, демонстрирует знание основных понятий и подходов, выполняет практическое задание, но допускает отдельные неточности в формулировках, аргументации или примерах.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся раскрывает вопрос частично, демонстрирует общее понимание темы, но допускает методологические неточности, неполно выполняет практическое задание или испытывает затруднения при ответах на дополнительные вопросы.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся не раскрывает содержание вопроса, не владеет основными понятиями дисциплины, допускает грубые ошибки, не выполняет практическое задание или не способен объяснить логику предложенного решения.

Оценка промежуточной аттестации	Критерии оценивания и выставления оценки
5 (Отлично)	Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной литературы, раскрывает и анализирует проблему с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.
4 (Хорошо)	Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, нормативов и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает теоретическую и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые не искажают сути ответа.
3 (Удовлетворительно)	Обучающийся показывает слабое знание материалов занятий, отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В

	ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.
2 <i>(Неудовлетворительно)</i>	Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, теории и практики применения изучаемого вопроса, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

Методы обучения с использованием информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Для изучения основных вопросов дисциплины необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

Подготовка обучающихся к **устному опросу** предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/дополнительной литературы, интернет-ресурсов.

Методические рекомендации по составлению **доклада**:

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Предлагается следующая структура доклада:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций. Доклад по регламенту составляет 10-15 мин.

Методические рекомендации по подготовке выступления и презентации:

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме.

Методические рекомендации по выполнению **практического и проектно-аналитического задания**:

Обучающийся готовит ответ с учетом пройденного теоретического материала, в части, касающейся теоретического фундамента трансформационных изменений, происходящих в том или ином обществе. Проектно-аналитическое задание, связанное с разбором научного труда (книги),

требует от обучающегося внимательного (углубленного) чтения и герменевтического подхода к материалу.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или письменного тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

8.1. Основная литература

1. Круглов, Д.В. Стратегическое управление персоналом: учебное пособие для вузов /Д.В.Круглов, О.С.Резникова, И.В.Цыганкова. — Москва :Юрайт, 2024. — 168 с. —ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: [Стратегическое управление персоналом — Образовательная платформа «Юрайт». Для вузов и ссузов. \(urait.ru\)](https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-477303)
2. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. —Москва: Юрайт, 2024. – 424с. - Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт].
3. Анисимов, А.Ю. Управление персоналом организации: учебник для вузов / А.Ю. Анисимов, О.А.Пятаева — Москва :Юрайт, 2024. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-477303>

8.2.Дополнительная литература:

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. — 2-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 391 с. — ISBN 978-5-238-01445-6. —

- Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://idp.nwipa.ru:2073/81561.html>
2. Базаров, Тахир Юсупович. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты : практ. пособие / Т. Ю. Базаров. - Москва : КноРус, 2011. - 301 с. : ил.
 3. Барышникова, Елена Ивановна. Оценка персонала методом ассесмент-центра : {Лучшие HR-стратегии} / Елена Барышникова. - Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. - 239 с. : ил.
 4. Денисов, Александр Федорович. Отбор и оценка персонала : учеб.-метод. пособие / А. Ф. Денисов ; Высш. шк. менеджмента СПбГУ. - Москва : Аспект Пресс, 2016. - 304 с. : ил.
 5. Пугачев, В.П. Управление персоналом организации: практикум : учеб. пособие – 2-е изд испр. и доп. / В.П.Пугачев - Москва: Юрайт, 2020. - 280 с. <https://urait.ru/book/upravlenie-personalom-organizacii-praktikum-455030>

8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Конституция Российской Федерации: Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993г.

8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://szu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Юрайт» - полные тексты учебников по праву, экономике, общественным наукам, иностранным языкам. <https://urait.ru>
5. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>
6. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Крупнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Англоязычные ресурсы:

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- Sage eBook Collections - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
5.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/

