

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

Экономический факультет

Рекомендовано МССН/МО

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»

Направленность программы (профиль)

Управление человеческими ресурсами для очной формы обучения

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью курса является приобретение представлений и знаний у студентов о теоретических основах оценки персонала и формирование практических навыков по организации процедуры оценки в современных компаниях.

Задачами изучения дисциплины являются:

- формирование у слушателей понимания оценки персонала как функции управления и ее роли и места в кадровом менеджменте;
- объяснение технологии процедуры оценки (рассмотрение всех этапов процедуры оценки, документации, необходимой для организации процедуры оценки, роли экспертов в процедурах оценки);
- рассмотрение инструментов оценки персонала;
- ознакомление слушателей с современными методиками оценки персонала, определение их основных преимуществ и недостатков;
- ознакомление с автоматизированными и психологическими методами оценки персонала;
- выделение основных ошибок и трудностей в проведении процедуры оценки персонала и рассмотрение основных путей их устранения;
- рассмотрение рынка консалтинговых услуг в области оценки кадров.

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Оценка персонала» относится к вариативной компоненте обязательной части блока 1 учебного плана (Б1.О.02.23).

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

| № п/п | Шифр и наименование компетенции | Предшествующие дисциплины | Последующие дисциплины (группы дисциплин) |
|---|---|---|--|
| <i>Общепрофессиональные компетенции</i> | | | |
| 2 | Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3) | Математика Статистика Теория управления Теория организации Организационное поведение Управление человеческими ресурсами Курсовой проект по дисциплине Теория организации Макроэкономика Экономико-математическое моделирование Методы принятия управленческих решений Управление проектами Мировая экономика | Корпоративная социальная ответственность Управление изменениями Основы кадровой политики и кадрового планирования Управление талантами Оценка персонала Развитие персонала Курсовой проект по дисциплине Основы кадровой политики и кадрового планирования Преддипломная практика |
| <i>Профессиональные компетенции</i> | | | |
| 2 | Способность принимать обоснованные | Методы принятия управленческих решений | Менеджмент в распределенных организациях |

| | |
|--------------------------------|------------------------|
| управленческие решения (ПКО-5) | Преддипломная практика |
|--------------------------------|------------------------|

2. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3);
- Способность принимать обоснованные управленческие решения (ПКО-5).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- сущность и понятие оценки персонала, субъекта и объекта оценки персонала;
- связь оценки персонала с другими кадровыми технологиями;
- роль оценки персонала в кадровом менеджменте;
- цели и задачи оценки персонала;
- функции оценки персонала;
- основные подходы в оценке персонала.
- основные этапы проведения оценочной процедуры;
- правила выбора оценочных показателей;
- понятия инструмента и основные классификации оценочных инструментов.
- основные базовые методы оценки персонала;
- нетрадиционные методики оценки персонала;
- сущность «спорных» методов оценки персонала;
- психологические оценочные методики;
- проблемы использования методов оценки в современном кадровом менеджменте.

Уметь:

- использовать основные подходы к оценке персонала.
- формировать основные этапы оценочной процедуры;
- разрабатывать цели и основные оценочные показатели;
- формировать «модель рабочего места»;
- разрабатывать основные оценочные инструменты.
- использовать различные методы оценки сотрудников и участвовать в их реализации;
- подбирать эффективные психологические методы оценки;
- устранять возникающие в процессе оценки персонала проблемы.

Владеть:

- методами реализации основных управленческих функций;
- современными инструментами оценки персонала.
- навыками проведения процедуры оценки персонала.
- современными инструментами и методами оценки персонала в современной компании.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы.

| Вид учебной работы | Всего часов | Семестры | | | |
|---------------------------------------|-------------|-----------|---|---|---|
| | | 9 | A | B | C |
| Аудиторные занятия (всего) | 27 | 27 | | | |
| В том числе: | | | | | |
| <i>Лекции</i> | 9 | 9 | | | |
| <i>Практические занятия (ПЗ)</i> | 18 | 18 | | | |
| <i>Семинары (С)</i> | -- | -- | | | |
| <i>Лабораторные работы (ЛР)</i> | -- | -- | | | |
| Самостоятельная работа (всего) | 81 | 81 | | | |
| В том числе: | | | | | |

| | | | | | | |
|------------------------|----------|------------|-----|--|--|--|
| <i>Курсовая работа</i> | | -- | | | | |
| Общая трудоемкость | час | 108 | 108 | | | |
| | зач. ед. | 3 | | | | |

5. Содержание дисциплины

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Содержание раздела |
|-------|--|---|
| 1. | Теоретические основы оценки персонала | Тема 1. Оценка персонала, как технология кадрового менеджмента Тема 2. Исторические аспекты оценки персонала |
| 2. | Технология проведения процедуры оценки персонала | Тема 3. Организация процедуры оценки персонала Тема 4. Показатели оценки, как составляющая оценочной процедуры Тема 5. Оценочные инструменты в системе оценки персонала |
| 3. | Методы оценки персонала в кадровом менеджменте | Тема 6. Традиционные методы оценки Тема 7. Современные методы оценки Тема 8. Психологические методы оценки персонала Тема 9. «Спорные» методы оценки персонала Тема 10. Проблемы использования оценочных методов в кадровом менеджменте |

Раздел I. Теоретические основы оценки персонала

Тема 1. Оценка персонала, как технология кадрового менеджмента

Сущность и понятие оценки персонала. Субъект и объект оценки. Отличие оценки персонала от аттестации. Связь оценки персонала с другими кадровыми технологиями. Роль оценки персонала в кадровом менеджменте. Цели и задачи оценки персонала. Функции оценки персонала. Основные подходы в оценке персонала. Системы оценки персонала. Виды оценочных систем. Принципы оценки персонала.

Тема 2. Исторические аспекты оценки персонала

Предпосылки возникновения оценки персонала в кадровом менеджменте. Исторические аспекты оценки персонала за рубежом и России. Развитие функций служб управления персоналом в развитых странах. История возникновения первых оценочных методов. Эволюция подходов к оценке персонала компании.

Раздел II. Технология проведения процедуры оценки персонала

Тема 3. Организация процедуры оценки персонала.

Основные этапы процедуры оценки персонала. Постановка цели. Проблемы выбора субъектов и объектов оценки. Выбор показателей и методов оценки. Организация оценочной процедуры. Анализ полученных результатов. Анализ проведенной процедуры оценки персонала. Определение экономической эффективности оценочной процедуры.

Тема 4. Показатели оценки, как составляющая оценочной процедуры

Понятия показателя и критерия оценки. Виды показателей оценки персонала. Количественные и качественные показатели. Оценочные показатели для руководителей. Правила выбора оценочных показателей. Формирование «модели рабочего места» при выборе показателей оценки.

Тема 5. Оценочные инструменты в системе оценки персонала

Понятие и сущность инструмента оценки. Виды оценочных инструментов. Анкета, как инструмент оценки. Оценочные шкалы и графики в оценке персонала. Правила разработки инструментов оценки.

Раздел III. Методы оценки персонала в кадровом менеджменте

Тема 6. Традиционные методы оценки

Биографические методы оценки. Описательный метод. Метод дневников. Анкетирование и личностные опросники. Интервью как метод оценки. Ранжирование. Метод заданного распределения. Метод эталона. Метод шкалирования. Бальный метод оценки. Метод коэффициентов. Метод наблюдения. Метод критических случаев. Метод вынужденного выбора. Метод поведенческий рейтинговых шкал. Преимущества и недостатки традиционных методов оценки персонала.

Тема 7. Современные методы оценки

Предпосылки возникновения современных методов оценки персонала. Понятие и сущность методы Ассесмент-центр. Метод управления по целям. «360-градусная» аттестация. Метод оценки по компетенциям. Преимущества и недостатки современных методов оценки персонала.

Тема 8. Психологические методы оценки персонала

Цели и задачи психологических методов оценки. Сущность и становление психологического тестирования. Виды тестов. Преимущества и недостатки психологических методов оценки персонала. «16-факторный профиль Кеттелла» и тест цветовых выборов М.Люшера. МВТИ: типологический опросник Майерс-Бриггс. Тесты способностей. Тест на интеллект Айзенка. Тесты на креативность. Когнитивные тесты. Корректирующая проба Бурдона. Виды проективных методов оценки персонала. Портретный тест Л.Сонди. Проективная методика ТАТ (Тематический Апперцептивный Тест). Тест Розенцвейга. Тесты Роршаха.

Тема 9. «Спорные» методы оценки персонала

Физиогномика, как метод оценки персонала. Развитие физиогномики в России и за рубежом. Принципы и правила оценки согласно физиогномике. Оценка персонала по почерку (графология). Метод оценки на полиграфе («детекторе лжи»). Сущность и правила оценки на полиграфе. Оценка персонала по звуковой теории имен (Б.Хигира). Преимущества и недостатки «спорных» методов оценки персонала. Этические проблемы применения «спорных» оценочных методик.

Тема 10. Проблемы использования оценочных методов в кадровом менеджменте

Теоретические проблемы оценки персонала в кадровом менеджменте (проблемы выбора оценочных показателей, проблемы систематизации оценочных методик, проблемы применения зарубежных методов оценки в практике российских компаний). Типичные ошибки при оценке персонала. Проблемы определения валидности оценочного метода. Проблемы определения эффективности метода оценки. Современные тенденции оценки персонала в российских и зарубежных компаниях.

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий (очная форма обучения)

| № п/п | Наименование раздела дисциплины | Лекц. | Практ. зан. | Лаб. зан. | Семина | СРС | Всего час. |
|-------|--|----------|-------------|-----------|--------|-----------|------------|
| 1. | Теоретические основы оценки персонала | 2 | 4 | | | 24 | 30 |
| 2. | Технология проведения процедуры оценки персонала | 4 | 8 | | | 30 | 42 |
| 3. | Методы оценки персонала в кадровом менеджменте | 3 | 6 | | | 27 | 36 |
| | <i>Итого</i> | <i>9</i> | <i>18</i> | | | <i>81</i> | <i>108</i> |

6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен

7. Практические занятия (семинары)

| № п/п | № раздела дисциплины | Тематика практических занятий (семинаров) | Трудо-емкость (час.) |
|-------|--|--|----------------------|
| 1. | Теоретические основы оценки персонала | Семинар 1. Роль оценки персонала в кадровом менеджменте | 1 |
| | | Семинар 2. Развитие оценки персонала в управлении компаниями | 1 |
| 2. | Технология проведения процедуры оценки персонала | Семинар 3. Этапы процедуры оценки персонала | 2 |
| | | Семинар 4. Разработка показателей и инструментов оценки персонала | 2 |
| | | Семинар 5. Разработка оценочных инструментов для оценки персонала | 2 |
| 3. | Методы оценки персонала в кадровом менеджменте | Семинар 6. Сущность традиционных методов оценки персонала | 2 |
| | | Семинар 7. Нетрадиционные методы оценки персонала в кадровом менеджменте | 2 |
| | | Семинар 8. Психологические тесты в оценке персонала | 2 |
| | | Семинар 9. Сущность и области применения «спорных» методов оценки | 2 |
| | | Аттестация | 2 |

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

| № ауд. | Наименование | Оборудование |
|--------|--------------------|--|
| 23 | Компьютерный класс | Компьютеры Celeron 2600/512MB/cd/audio – 21 шт., мультимедиа проектор Panasonic PT-LC75 – 1 шт., экран – 1 шт. |
| 25 | Компьютерный класс | Компьютеры Celeron 766/256MB/audio – 21 шт., мультимедиа проектор Panasonic PT-LC75 – 1 шт., экран – 1 шт. |
| 27 | Учебная аудитория | Мультимедиа проектор – 1 шт., экран – 1 шт. |
| 29 | Учебная аудитория | Мультимедиа проектор – 1 шт., экран – 1 шт. |
| 103 | Учебная аудитория | Мультимедиа проектор – 1 шт., экран -1 шт. |
| 105 | Учебная аудитория | Мультимедиа проектор – 1 шт., экран -1 шт. |
| 107 | Учебная аудитория | Мультимедиа проектор – 1 шт., экран -1 шт. |
| 109 | Учебная аудитория | Мультимедиа проектор – 1 шт., оборудование конференц-связи, DVD- рекодер, звуковое оборудование, экран – 1 шт. |

9. Информационное обеспечение дисциплины

- а) программное обеспечение Microsoft Office
- б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы
 1. Сайт библиотеки РУДН – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/> - со стационарных компьютеров РУДН
 2. Университетская библиотека ONLINE – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>
 3. LexisNexis. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.com/hottopics/Inacademic/>?
 4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: www.springerlink.com

5. Вестник РУДН – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>
6. Columbia International Affairs Online (CIAO) – Режим доступа: <http://www.ciaonet.org/>
7. Универсальные базы данных East View. – Режим доступа: <http://online.ebiblioteka.ru/>
8. Полнотекстовая коллекция российских научных журналов. eLibrary.ru – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp?>
9. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>
10. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. Library PressDisplay – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>
11. Справочники - отраслевые и страноведческие БД. Polpred.com. – Режим доступа: <http://www.polpred.com/>
12. On-line доступ к журналам. Информационная база данных по всем отраслям науки и электронная доставка документов. SwetsWise. – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>
13. Журналы University of Chicago Press Journals: American Journal of Education. Comparative Education Review. – Режим доступа: <http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet>
14. Книги издательства «Альпина Паблишерз». Актуальная деловая литература. – Режим доступа: http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php
15. Электронная библиотека литературы по истории России ВИБЛИОФИКА – Режим доступа: <http://www.bibliophika.ru/>
16. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>
Поисковые системы : Яндекс (yandex.ru), Google (google.ru)

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала: учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469034>
2. Хруцкий, В. Е. Оценка персонала. Сбалансированная система показателей: учебное пособие для вузов / В. Е. Хруцкий, Р. А. Толмачев, Р. В. Хруцкий. — 3-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 208 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06638-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/471455>

б) дополнительная литература:

1. Анцупов А, Ковалев В. Социально-психологическая оценка персонала. Теория и практика. – М.: Проспект, 2018. – 352 с.
2. Армстрон М., Бэрн А. Управление результативностью. Система оценки результатов в действии. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 248 с.
3. Базаров Т.Ю. Технология центров оценки персонала. Процессы и результаты. – М.: КноРус, 2011
4. Дресвянников В, Лосева О. Человеческий интеллектуальный капитал. Теория, методология и практика оценки. – М.: Русайнс, 2017. – 288 с.
5. Дресвянников В, Пашенко Т., Тактарова С. Центр оценки и развития персонала (Assessment and Development Center). Создание и технология работы. – М.: Русайнс, 2017. – 224 с.
6. Иванова С. Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 272 с.
7. Иванова С. Оценка компетенций методом интервью. Универсальное руководство. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 156 с.

8. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала: Повышение эффективности и снижение затрат/ Иванова С. - М.:Альпина Паблишер, 2016. – 129 с.
9. Маслова, В. М. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. М. Маслова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 492 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс).
10. Мехтиханова, Н. Н. Психологическая оценка персонала : учебное пособие для вузов / Н. Н. Мехтиханова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 195 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11810-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/475469>
11. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 467 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс).
12. Оценка персонала в организации: учеб. пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, О.Г. Кириллова, Е.А. Косарева. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2017. – 171 с.
13. Панов М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI. – М.: Инфра-М, 2017. – 256 с.
14. Реймаров, Г.А. Комплексная оценка персонала. Инженерный подход к управлению качеством труда / Г.А. Реймаров. – СПб.: Питер, 2017. – 372 с.
15. Управление персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А. А. Литвинюк [и др.]; под ред. А. А. Литвинюка. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 498 с.

Периодические издания: Журналы «Директор», «Карьера», «Персонал», «Управление персоналом», «Свой бизнес», «Новости менеджмента», «Секрет фирмы», «Управление компанией», «Менеджмент в России и за рубежом».

в) интернет-источники:

1. www.assessment.ru
2. www.euromanagement.ru
3. www.iteam.ru - Портал Iteam – Технология корпоративного управления
4. <http://www.e-xecutive.ru> - сайт Сообщества менеджеров
5. <http://www.hrm.ru> – Кадровый менеджмент
6. <http://www.imicor.ru> - Консалтинговая компания «Имикор»
7. <http://www.ancor.ru> - Консалтинговая компания «АНКОР»
8. <http://www.shl.ru> – Консалтинговая компания SHL
9. <http://www.top-personnel.ru> – Журнал «Управление персоналом»

г) литература на английском языке:

1. Aguinis H., Smith M. Understanding the impact of test validity and bias on selection errors and adverse impact in human resource selection // Personnel Psychology. - № 60. – 2007. - P. 165–199.
2. Bobrow W. Personnel Selection and Assessment // The California Psychologist. - July-August. – 2003. - P.14-15.
3. Boyatziz R. The Competent Manager. – N.Y. – 1982.
4. Brett J. Why Employees Want Unions // Organization Dynamics. – Spring. – 1989. - P. 2.
5. Byham W. The Assessment Center Method And Methodology: New Applicatios And Technologies - Development Dimensions International, Inc., World Headquarters. – Pittsburgh. – 2000.
6. David A. Waldman, Leanne E. Atwater. The power of 360 feedback: Hoe to leverage Performance evaluations for top productivity. – USA, Huston: Gulf Publishing Company. – 1998.
7. Drucker P. Management Challenges for the 21st Century. – HarperBusiness. – 1999.
8. E. A. J. van Hooft, H. van der Flier // International Journal of Selection and Assessment. – March. – 2006. - P. 67-81.

9. Guidelines for the Development and use of Computer-Based Assessments // The British Psychological Society Journal. - №3. – 2002. - P. 2-9.

10. Laurie J. Mullins. Management and Organization behavior. – London: Pitman Publishing. – 1996.

11. Mathis M., Bennet R. Human Resources Management. - Pitman Publishing. – 1997.

12. Mondy W., Noe R. Human Resource Management. 9th Edition. - Prentice Hall. – 2004.

13. Morgeson F., Campion M. Reconsidering The Use Of Personality Tests in Personnel Selection Contexts // Personnel Psychology. – Autumn. – 2007. - P. 683-729.

14. Morgeson F., Campion M. Personality Tests the Crossroads // Personnel Psychology. – Winter. – 2007. - P. 967-993.

15. Pitfield Mechael. Selection and Personnel Appraisal. – The Open University. – 1990.

16. Thornton G.C. Assessment centers in human resource management. – MA.: Addison-Wesley. – 1992.

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание курса предполагает такие методы обучения, как лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, учебные практики, практикумы, мастер-классы, самостоятельную работу студента.

Виды занятий и методы обучения

| | |
|--|--|
| Лекции | Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной. |
| Семинары | Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач. |
| Групповое академическое консультирование | Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует. |
| Индивидуальные консультации | Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу. |
| Мастер-класс | Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация студентам стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности. |

| | |
|------------------------|--|
| Самостоятельная работа | Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы |
|------------------------|--|

Условия и критерии выставления оценок

От студентов требуется посещение лекций и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемым дисциплинам выставляются на основании результатов изучения, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра). Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если студент *без уважительных причин* не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

За различные виды работа в течение всего периода обучения студент может получить максимальную сумму – *100 баллов*, из которых:

- 12 баллов – аттестация рубежная
- 16 баллов – экзамен
- 42 балла – выполнение заданий
- 12 баллов - активность на семинарах
- 8 баллов - подготовка презентации с докладом
- 10 баллов - коллоквиум

Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оценок

| Баллы БРС | Традиционные оценки РФ | Оценки ECTS |
|-----------|-------------------------|-------------|
| 95 – 100 | Отлично – 5 | A (5+) |
| 86 – 94 | | B (5) |
| 69 – 85 | Хорошо – 4 | C (4) |
| 61 – 68 | Удовлетворительно – 3 | D (3+) |
| 51 – 60 | | E (3) |
| 31 – 50 | Неудовлетворительно – 2 | FX (2+) |
| 0 – 30 | | F (2) |
| 51 - 100 | Зачет | Passed |

Соответствие систем оценок

(используемых ранее оценок итоговой академической успеваемости, оценок ECTS и балльно-рейтинговой системы оценок текущей успеваемости)

| Количество | Оценка | Неудовлетворит. | | Удовлетворительн | | Хорошо | Отлично | |
|------------|---------------------------|-----------------|---------|------------------|-------|--------|---------|--------|
| | Оценка ECTS | F(2) | FX (2+) | E(3) | D(3+) | C (4) | B (5) | A (5+) |
| | Максимальная сумма баллов | | | | | | | |
| 3 | 100 | менее 30 | 31-50 | 51-60 | 61-68 | 69-85 | 86-94 | 95-100 |

Описание оценок ECTS:

А ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

В ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

С ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

Д ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

Е ("Посредственно") - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX ("Условно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

F ("Безусловно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Оценка персонала» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на

различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН <https://esystem.rudn.ru/enrol/index.php?id=8664>

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент

должность, название кафедры

подпись

А.В. Вавилина

инициалы, фамилия

Руководитель программы

Д.э.н., профессор

должность, название кафедры

подпись

В.С. Ефремов

инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

МЕНЕДЖМЕНТА

название кафедры

подпись

В.С. Ефремов

инициалы, фамилия